



รายงานประจำปี

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

2563



MUHR
Human Resource Division
กองทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยมหิดล



สารบัญ

บทนำ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ_____	1
ผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล_____	1
ข้อมูลบุคลากร_____	2-3
โครงสร้าง ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล_____	4-9

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.11_____	10-12
การดำเนินงานตามโครงการ FLAGSHIP ที่ 4.1_____	13-16
การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล_____	17-20
ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล_____	21-30

การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่_____	31-33
โครงการพัฒนานักบริหาร ระดับต้น (MU-SUP)_____	33-34
โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP)_____	34-35
โครงการพัฒนานักบริหาร ระดับกลาง (MU-EDP)_____	36
โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล_____	37-38
โครงการปัจฉิมนิเทศ_____	38-39
โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)_____	40
โครงการอื่น ๆ_____	41-49

การดำเนินกิจกรรมในปี พ.ศ.2563

การสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร_____	50-53
บทเรียนออนไลน์ FINANCIAL LITERACY_____	53-54
การแข่งขันความเป็นที่ที่สุดของนักเทรดหุ้น (MU STOCK CHALLENGE) SEASON 2_____	54
การพัฒนาระบบการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทาง SOCIAL MEDIA_____	55
การพัฒนาวารสาร Mahidol R2R e-Journal เข้าสู่ฐาน TCI กลุ่มที่ 2_____	55
กิจกรรมในปี พ.ศ.2563_____	56-61

- วันพระราชทานนาม มหาวิทยาลัยมหิดล
- พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มมหาวิทยาลัยมหิดลแก่ผู้เกษียณอายุงาน

- การแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล
- งานมหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล
- คณะกรรมการดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำรายงานประจำปี กองทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 ขึ้น เพื่อรายงานผลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยกองทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานกลางที่มีบทบาทสนับสนุนการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รายงานประจำปี กองทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 เล่มนี้ได้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talent การดำเนินงานตามโครงการ Flagship Projects ที่ 4.1 สร้าง Global Talents Platform ด้านการวิจัย ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินโครงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนงานต่าง ๆ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ (Action Plan) และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

กองทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานประจำปี กองทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 จะเป็นประโยชน์กับบุคลากรและส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อทราบถึงความคืบหน้าการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของส่วนงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ

01

Vision (วิสัยทัศน์)

“เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและพัฒนาศรีพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ”

02

Mission (พันธกิจ)

“บริหารและพัฒนาศรีพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บริการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย”

03

“ภารกิจ”

กำกับ ดูแล ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลทุกประเภทของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ ดูแลรักษาและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งมุ่งเน้นที่จะปฏิบัติภารกิจให้ตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัยครบทั้งวาระสิ้นสุดการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่บนพื้นฐานตามมาตรฐานความเป็นธรรม โปร่งใสและความเข้มแข็งของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดูแลให้การดำเนินการทั้งระบบเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบที่ทางราชการและมหาวิทยาลัยกำหนด

ผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล

ผังผู้บริหารกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล



รองอธิการบดี
รองศาสตราจารย์ พ.ธัญย์ สุภัทรพันธุ์

Assoc. Prof. Thanya Subhadrabandhu
Email: thanya.sub@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6327



ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
นางจรรย์ชา ปัญญา

Mrs. Jarinya Panya
Email: dircoop@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6290



หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล
นายปิยชน พิธารอมย์

Mr. Piyaichon Pichtharom
Email: piyaichon.pho@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6390



หัวหน้างานบริหารสวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์
นายเทวณ คงพิพัฒน์กุล

Mr. Tewon Kongpipitkul
Email: tewon.kon@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6280



หัวหน้างานเอกสารและ
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวปิยนุช รัตนสกุล

Miss Piyanuch Pattanasakul
Email: piyanuch.net@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6297



หัวหน้างานสร้างเสริมศักยภาพ
และพัฒนาศรีพยากรบุคคล
นางกัญญ์ ชาวนา

Mrs. Ketinee Chorna
Email: ketinee.cha@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6278



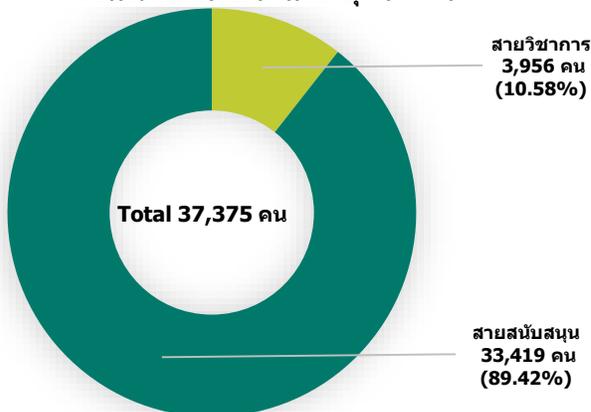
หัวหน้างานสาขาวิชาการและสนับสนุน
นางสุภัทรา บุณย์เมืองนิค

Mrs. Supatra Bussamuangpak
Email: supatra.bus@mahidol.ac.th
เบอร์โทรศัพท์: 0 2849 6293

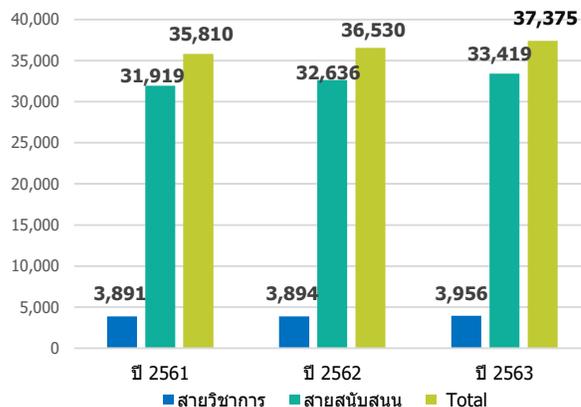
ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

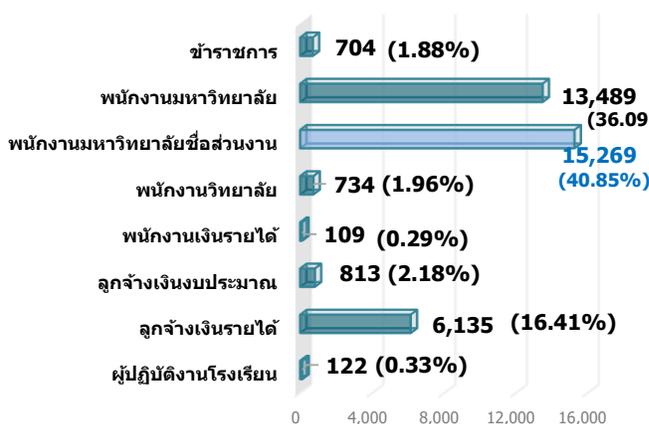
จำแนกตามประเภทบุคลากร



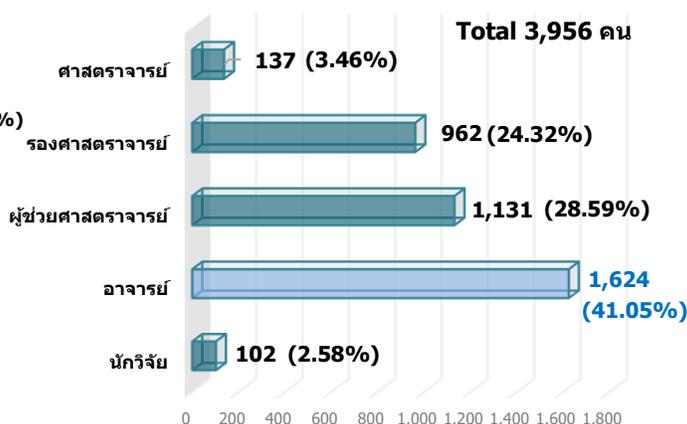
เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรย้อนหลัง 3 ปีตามประเภทบุคลากร (คน)



จำแนกตามประเภทการจ้าง



จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ



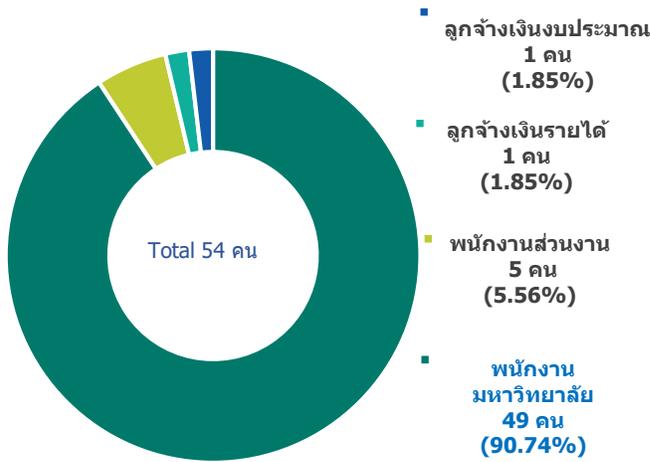
จำแนกตาม Generation ของบุคลากร



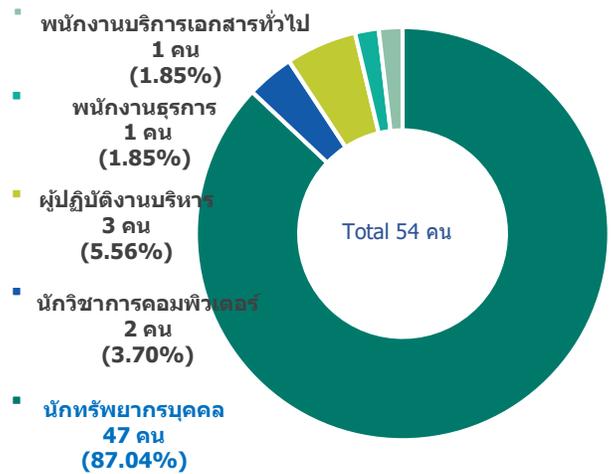
ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

ข้อมูลบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล

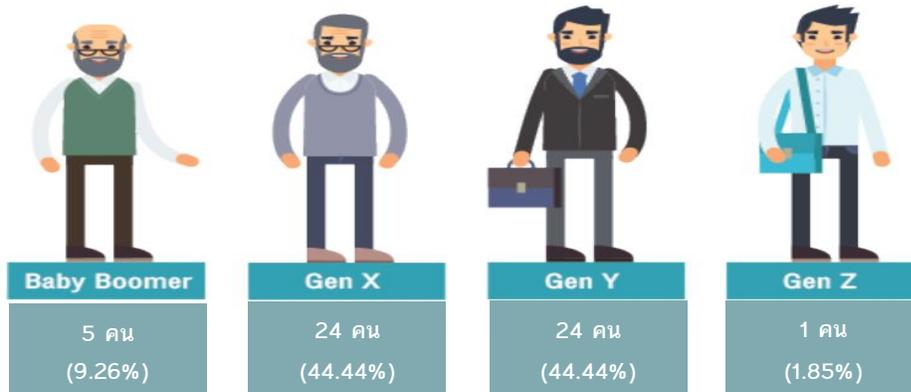
จำแนกตามประเภทการจ้าง



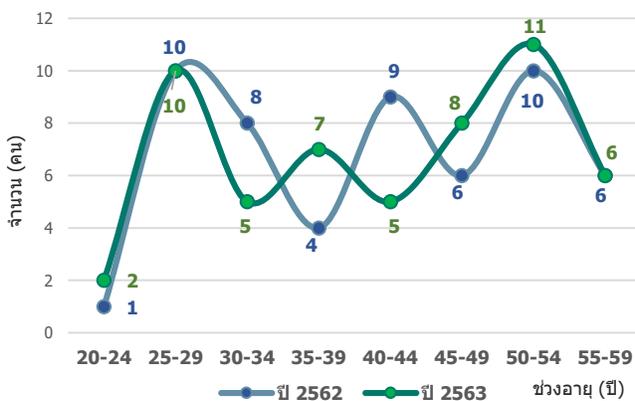
จำแนกตามตำแหน่ง



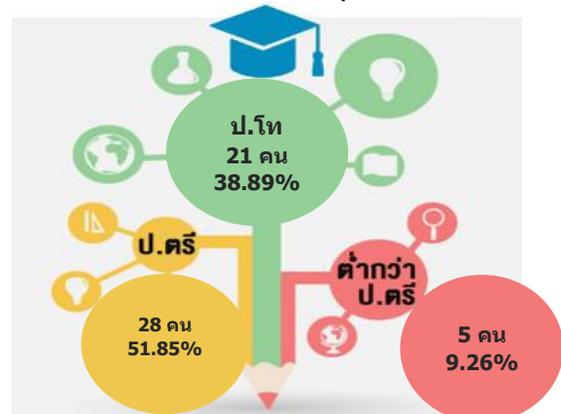
จำแนกตาม Generation



การกระจายอายุของบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล



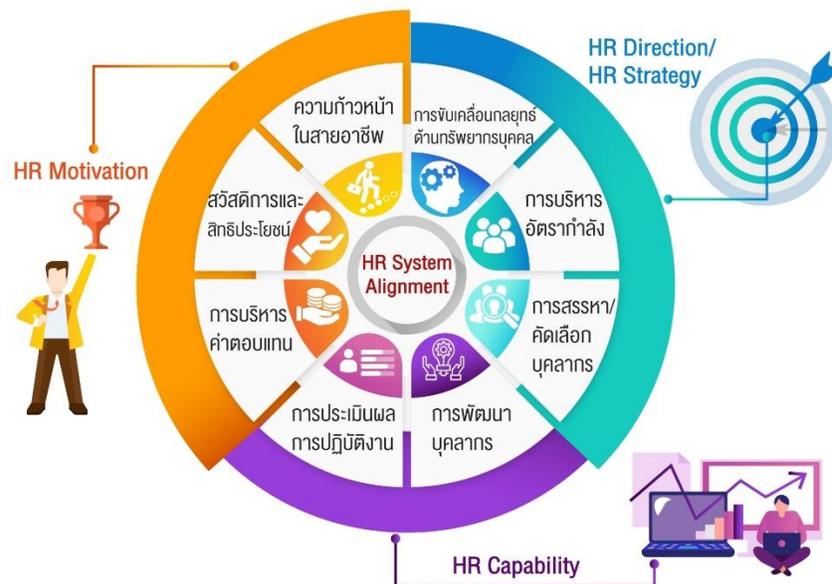
คุณวุฒิของบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล



ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564

โครงสร้าง ขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามภารกิจด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานภายในสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้กำหนดกระบวนการหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ HR Direction / HR Strategy HR Capability และ HR Motivation ดังภาพ



การแบ่งหน่วยงานภายในกองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดีแบ่งออกเป็น 5 งาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 โดยมีบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลรวมจำนวน 54 คน และมีการดำเนินงานหลักของแต่ละงาน ดังนี้

งานบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Management Unit

การสรรหา คัดเลือก/ บรรจุและแต่งตั้ง

- ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี
- รับผิดชอบและประสานงานการสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งตำแหน่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ
- จัดทำชื่อตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรประเภทต่างๆ
- ให้คำปรึกษา และนำส่วนงานเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือก กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนในการบรรจุ แต่งตั้ง และการจ้างต่อ

จัดสรร บริหารอัตรากำลัง

- จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
- เปลี่ยนสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย
- เปลี่ยนประเภทการจ้าง/ เปลี่ยนตำแหน่ง
- ปรับคุณวุฒิ
- การต่อเวลาราชการของข้าราชการ/ ต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- การพ้นจากงาน / ให้ออก / ลาออก

บริหารเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

- ดำเนินการให้บุคลากรได้รับเงินเดือน อัตราค่าจ้าง และเงินค่าตอบแทน เช่น เงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่ง
- การเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- การปรับบัญชีเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง



Head of
HR Management Unit
Mr. Piyachon Photharom



Samarn
Raengngarn



Chamroon
Paethong



Wanitcha
Amorasang



Warunee
Sangsuwan



Nichanan
Khoomuanlom



Orawan
Tagoyai



Suweeredh
Wongthongdee



Sansanee
Nimsuwan



Usama
Sangserm



Piyaporn
Leesomjit



Kittayaporn
Nualsuwan

HR1

งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

HR Welfare & Benefit Unit

สวัสดิการ	สิทธิประโยชน์	การลาประเภทต่างๆ	ลูกค้าสัมพันธ์
<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์แนวทางและดำเนินการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากร การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร คณะกรรมการชุดต่างๆ เช่น สวัสดิการมหาวิทยาลัย สวัสดิการสำนักงานอธิการบดี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การออกหนังสือรับรองการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> การมอบเพิ่มเครื่องหมายมหาวิทยาลัย เกียรติประวัติ ออกบัตรประจำตัวแก่บุคลากร การตรวจสอบสิทธิและเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล การเบิกจ่ายเงินชดเชย การเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คณะกรรมการ/ อนุกรรมการชุดต่างๆ เช่น ฝ่ายพิธีการรับรางวัล เชิดชูเกียรติคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> การลาไปราชการประชุม ณ ต่างประเทศ การลาศึกษา ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ การลาไปราชการ ประชุม สัมมนา และเป็นวิทยากรสำหรับผู้บริหารระดับคนบนขึ้นไป 	<ul style="list-style-type: none"> ให้บริการต้อนรับผู้มาติดต่อ ดำเนินการด้านงานสารบรรณ ดูแลเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ตรวจสอบพัสดุ ครุภัณฑ์ ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยภาพรวมของกองฯ



Head of
HR Welfare & Benefit Unit
Mr. Tewon Kongpipatkul

HR2



Praneet
Klinsang



Chaowanee
Wongsarnakae



Thitima
Sukkitphong



Jarouy
Tongsumak



Chutapit
Bumrungsuk



Uttima
Petthong



Sripair
Rodklang



Jittima
Aumpakdee



Fontip
Potvirattananon



Waranee
Timbungrow



Kantima
Suankhokkrud



Pitchaporn
Kaseantadanon

งานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Strategic Unit

ยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบ

- ศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง วิธีการระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สมควรพิจารณานำมาใช้ในมหาวิทยาลัย
- รวบรวมและวิเคราะห์สถิติ ข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยองค์กรอื่น ๆ เพื่อเทียบเคียง (Benchmarking) และนำเสนอเพื่อพิจารณาปรับกระบวนการดำเนินงาน
- เป็นแกนนำจัดทำแผนยุทธศาสตร์ HR โดยเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล
- จัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยง รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
- จัดทำและดำเนินการประชาสัมพันธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ติดตามการนำแผนยุทธศาสตร์ HR สู่การปฏิบัติ
- ฝ่ายจัดการวารสาร และกองบรรณาธิการวารสาร Mahidol R2R e-journal

พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้รองรับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
 - HR Website
 - MUHR Facebook
 - HR Connect
 - Line Official "MUHR Connect"
- พัฒนาระบบ MUERP (HR) ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้ใช้งาน
- กำหนดแนวทางมาตรฐานและวางแผนในการปฏิบัติในแต่ละระบบ
- บันทึกฐานข้อมูลและประมวลผลจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนในระบบ MUERP และค่าจ้างในระบบ direct payment
- ประสานงานกับส่วนงานในมหาวิทยาลัยในการเชื่อมโยงข้อมูล (Data Consolidate)



Head of
HR Strategic Unit
Miss Piyanuch Rattanukul

HR3



Supajira
Limhan



Sumalee
Sangsawang



Naramol
Chountanon



Naitakorn
Prachusilpa



Natita
Rachdechanon



Sirichart
Wannasawat



Nasthida
Bubpha



Sukumaporn
Konsombat



Benchamas
Mamudkul

งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

HR Capacities Building Unit

 การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน	 ระบบการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	 การส่งเสริมค่านิยม MAHIDOL	 กุนมหิตลและกุนพัฒนาอาจารย์
<ul style="list-style-type: none"> กำกับรอบเวลาและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทบทวนและปรับปรุงคำอธิบายสมรรถนะและระดับความรู้ความสามารถ (Competency และ Proficiency levels) ให้เหมาะสมกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล กำกับดูแลและพัฒนาระบบ E-Performance และ E-Competency ให้พร้อมใช้งาน ติดตาม รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของส่วนงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการบรรลุแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนพัฒนา ฝึกอบรม ติดตาม และประเมินผล จัดโครงการพัฒนา ฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาผู้อบรมระดับต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ออกแบบและจัดกิจกรรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจเรื่องค่านิยม MAHIDOL ให้แก่บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ประชาสัมพันธ์ รับสมัครและกลั่นกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกุนมหิตลและกุนพัฒนาอาจารย์ เพื่อพิจารณาจัดสรรทุนและประสานงานการเบิกจ่ายทุน อีกทั้งติดตามการรายงานความก้าวหน้า การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาของผู้รับทุน



Head of
HR Capacities Building Unit
Mrs. Kesinee Chaona

HR4



Kulputt
Siripaizansopa



Woottikrai
Champathong



Teerat
Kookanathamrathat



Tanaporn
Suncharoen



Kanyarat
Thanasan



Phutinat
Uamchan



Fahsai
Tongyoo



Pareemed
Dejkun

งานความก้าวหน้าในสายวิชาการและสนับสนุน

HR Career Path Unit



Head of
HR Career Path Unit
Mrs. Supatra Bussmuangpak

HR5



Wanpen
Dangern



Kannika
Phetnamkhao



Sakawean
Polpern



Nattaporn
Chumket



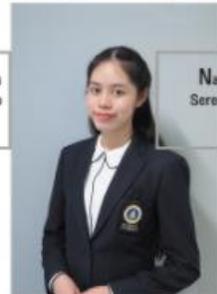
Chutchalun
Intaracha



Sujitra
Jangbannong



Jinjuta
Jainsrakoo



Natcha
Sereerak

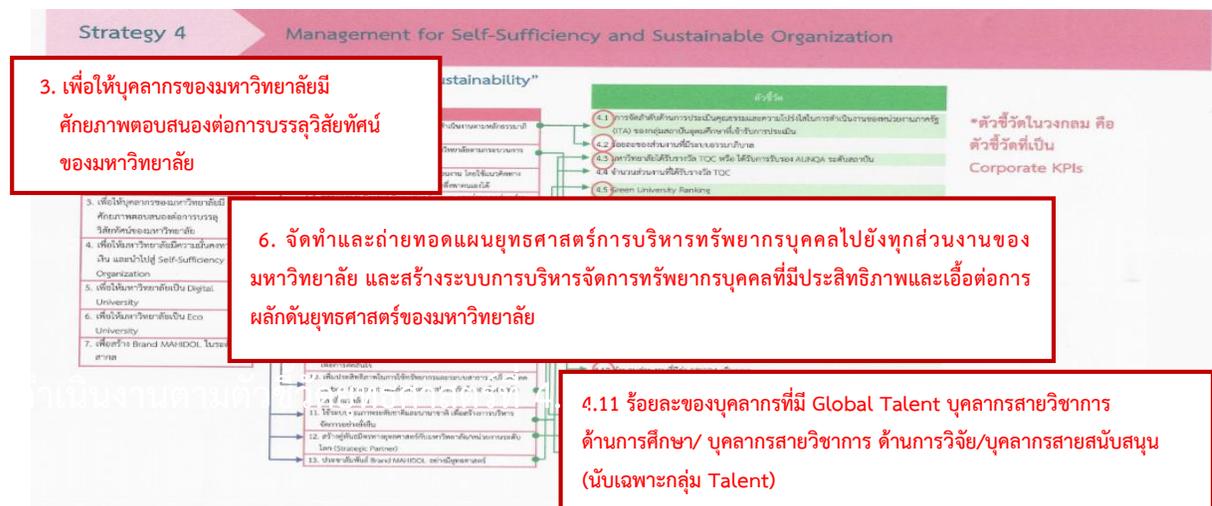
การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว และจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 – 2566) เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการถ่ายทอดแนวทางขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization ตัวชี้วัดที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents ดังภาพ



กองทรัพยากรบุคคลในฐานะผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents ดำเนินการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าวจากแต่ละส่วนงาน โดยกำหนดให้ทุกส่วนงานรายงานผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน (PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ทุกไตรมาสที่ 3 ดังนี้

คำอธิบายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents

- บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา
- บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย
- บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)

หน่วยนับ: ร้อยละ

ปีที่เก็บข้อมูล: ปีงบประมาณ

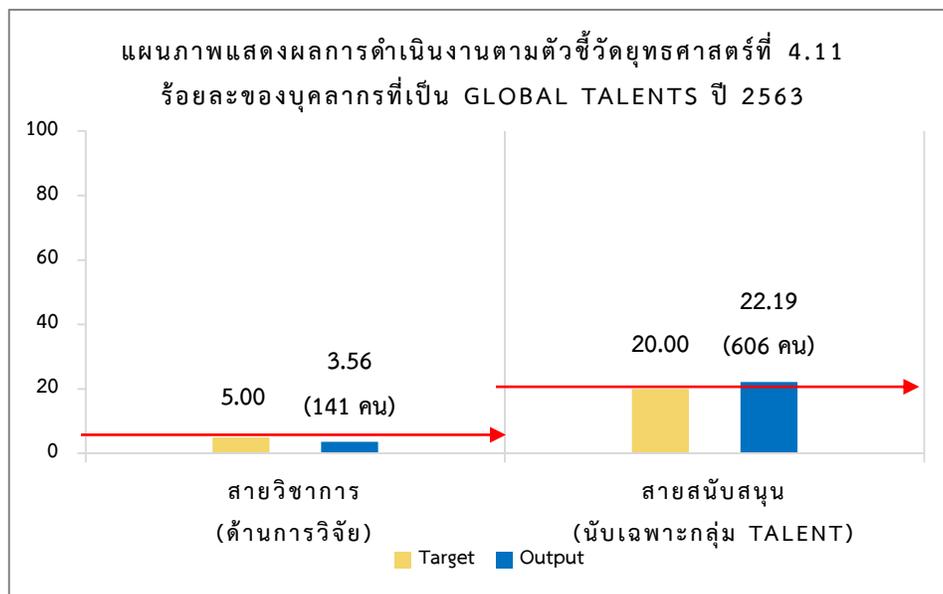
คำอธิบาย	วิธีการคำนวณ/วิธีการเก็บข้อมูล	ลักษณะการเก็บข้อมูลระหว่างปี
<p>บุคลากรที่เป็น Global Talents หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการประเมินศักยภาพระดับสากล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพอาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป ● บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย ต้องมีค่า h-index มากกว่า 10, 15, 20 ตามอายุงาน ● บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. จบการศึกษาจากสถาบันต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก (อย่างใดอย่างหนึ่ง) หรือ 2. ได้รับการอบรม/ฝึกงาน โดยมีระยะเวลารวมมากกว่า 1 ปีในต่างประเทศ หรือ 3. นำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ โดยใช้ภาษาอังกฤษ (สามารถนำเสนอผลงานภายในประเทศได้) หรือ 4. มีผลงานในการสร้างเครือข่ายในต่างประเทศ รวมถึงกิจกรรมวิเทศสัมพันธ์ เฉลี่ย 3 ครั้ง/ปี โดยนับระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง 	<p>วิธีคำนวณวัดจากบุคลากร 3 กลุ่ม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา $\frac{\text{บุคลากรสายวิชาการที่เป็น Global Talent ด้านการศึกษา}}{\text{บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}} \times 100$ 2. บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย $\frac{\text{บุคลากรสายวิชาการที่เป็น Global Talent ด้านการวิจัย}}{\text{บุคลากรสายวิชาการทั้งหมด}} \times 100$ 3. บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) $\frac{\text{บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ที่มี Global Talent}}{\text{บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent) ทั้งหมด}} \times 100$ 	ปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				ระดับตัวชี้วัด		
		2563	2564	2565	2566	Corporate KPIs	Process KPIs	KPIs
4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents						/		
• บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา	ร้อยละ	-	1	1.5	2			
• บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย	ร้อยละ	5	5.5	6	6.5			
• บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)	ร้อยละ	20	25	30	35			

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 4.11 ร้อยละของบุคลากรที่เป็น Global Talents	ค่าเป้าหมาย ปี 2563	ผลการดำเนินงาน ปี 2563
บุคลากรสายวิชาการ ด้านการศึกษา	-	อยู่ระหว่างการวางระบบ ยังไม่มีผลการประเมินในปี 2563
บุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย	ร้อยละ 5	ร้อยละ 3.56
บุคลากรสายสนับสนุน (นับเฉพาะกลุ่ม Talent)	ร้อยละ 20	ร้อยละ 22.19



การดำเนินงานตามโครงการ Flagship ที่ 4.1

มหาวิทยาลัยมหิดลโดยความเห็นชอบของผู้บริหารและกรรมการสภามหาวิทยาลัยในการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย (Retreat) ประจำปี 2563 เมื่อวันที่ 1 - 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ได้กำหนดโครงการ Flagship Projects เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563 – 2566 จำนวน 5 โครงการ ดังนี้



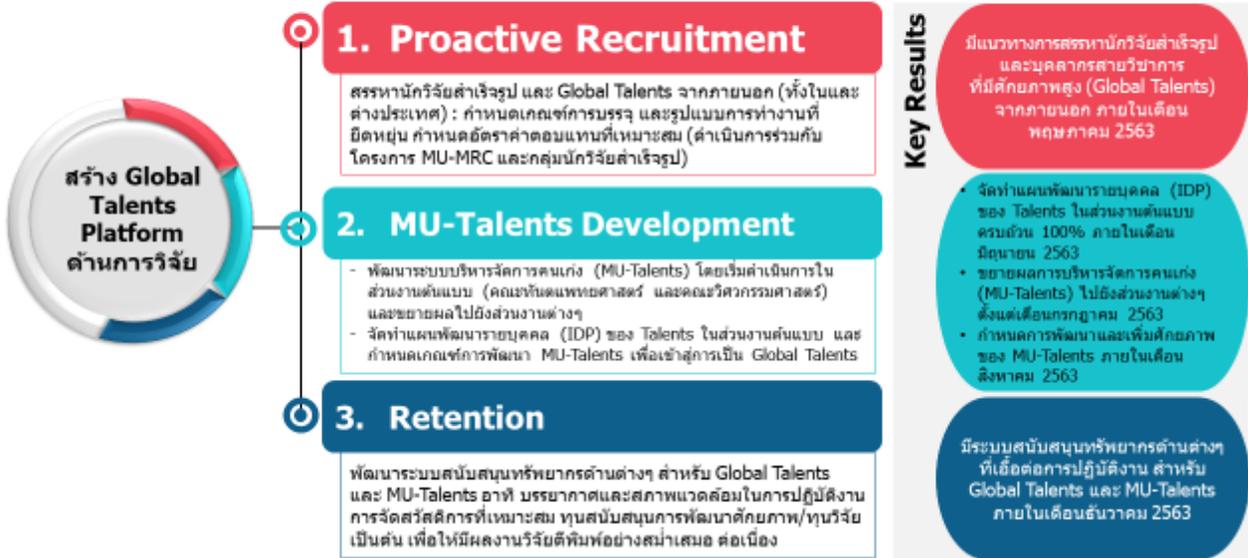
กองทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการ Flagship Projects ที่ 4.1 สร้าง Global Talents Platform ด้านการวิจัย (และสนับสนุนการดำเนินโครงการ Flagship Projects ที่ 1 โครงการ MU-MRC และกลุ่มนักวิจัยสำเร็จรูป) ประกอบด้วย 1. การสรรหา Global Talents จากภายนอก (ภายในประเทศ และต่างประเทศ) 2. การพัฒนา MU-Talents จากบุคลากรภายใน 3. การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับ Global Talents และ MU-Talents ดังภาพ



โครงการ Flagships ที่ 4.1 สร้าง Global Talents Platform ด้านการวิจัย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่เดิม หรือ Global Talents มาผลักดันผลงานวิจัย และการอ้างอิง (Citation) ให้ก้าวกระโดดไปสู่เป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก



ผลการดำเนินงานตามโครงการ Flagship ที่ 4.1

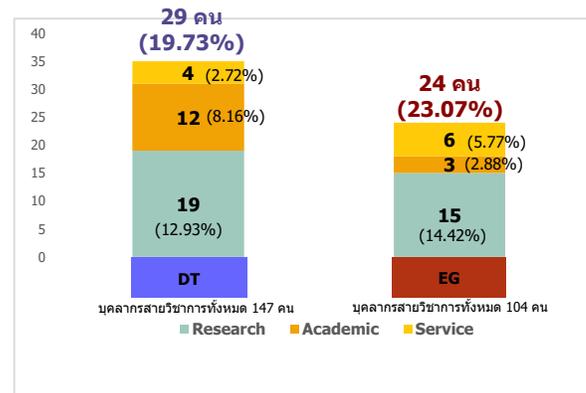
Key Results	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน ปี 2563
1. การสรรหา Global Talents จากภายนอก ในประเทศ และ) (ต่างประเทศ - มีเกณฑ์การสรรหานักวิจัยสำเร็จรูป และ Global Talents	พ.ค.63	จัดทำประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และการสนับสนุนนักวิจัยสำเร็จรูปและอาจารย์ศักยภาพสูง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ พ.ศ. 2563
2. การพัฒนา MU-Talents จากบุคลากรภายใน - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของ MU-Talents ในส่วนงานต้นแบบ (คณะทันตแพทยศาสตร์ : DT และ คณะวิศวกรรมศาสตร์ : EG) ครอบคลุม 100%	มิ.ย.63 ก.ค.63 ส.ค.63	การพัฒนา MU-Talents จากบุคลากรภายในได้ดำเนินการประเมินเพื่อระบุบุคลากรกลุ่ม MU-Talents ของส่วนงานต้นแบบ (DT, EG) โดยสามารถแบ่งกลุ่ม MU-Talents ตามความเชี่ยวชาญออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิจัย (Research) ด้านการสอน (Academic) และด้านบริการ (Service) ทั้งนี้ ในส่วนงานต้นแบบ (DT, EG) มีจำนวน MU-Talents แบ่งตามความเชี่ยวชาญ ดังภาพ

Key Results

ระยะเวลา

ผลการดำเนินงาน ปี 2563

- ขยายผลการบริหารจัดการคนเก่ง (MU-Talents) ไปยังส่วนงานต่าง ๆ
- กำหนดการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของ MU-Talents เพื่อเข้าสู่การเป็น Global Talents



ในปี พ.ศ. 2563 การพัฒนา MU-Talents จากบุคลากรภายในได้ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านระบบออนไลน์ โดยแบ่งเป็น 2 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตร How to dialogue with high impact สำหรับกลุ่มผู้ประเมิน หรือผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของ MU-Talents (EG วันที่ 9 มิ.ย.63, DT วันที่ 17 มิ.ย.63)

- หลักสูตร How to create your effective IDP สำหรับบุคลากรที่เป็น MU-Talents (EG วันที่ 23 มิ.ย.63, DT วันที่ 26 มิ.ย.63)

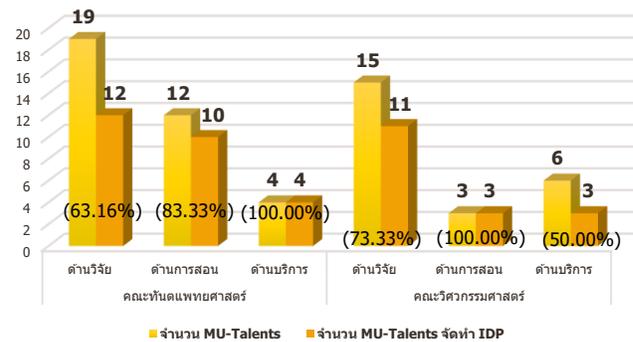
2. ส่วนงานต้นแบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของ MU -Talents โดยมอบหมายงานโครงการที่ผลักดันการ/ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน เพื่อเสนอขอทุนฯ ไปยังมหาวิทยาลัย

ส่วนงานต้นแบบ (DT, EG) ได้มอบหมายให้กลุ่ม MU -Talents จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเสนอขอทุนฯ ไปยังมหาวิทยาลัย ปรากฏผู้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลดังกล่าว

Key Results

ระยะเวลา

ผลการดำเนินงาน ปี 2563



3. เตรียมขยายผลระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (MU-Talents) ไปยังส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม จำนวน 8 ส่วนงาน ได้แก่ คณะกายภาพบำบัด คณะเทคนิคการแพทย์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล และสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

3. สนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับ Global Talents และ MU-Talents

- มีระบบสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สำหรับ Global Talents และ MU-Talents

ช.ค.63 - เสนอให้มีคณะทำงานเพื่อพิจารณาการจัดตั้ง International Affair Office (IAO) เพื่อดูแลบุคลากรชาวต่างประเทศ และ Global Talent ของมหาวิทยาลัย รวมถึงบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ ทุนมหิดล/ทุนพัฒนาอาจารย์)

- อยู่ระหว่างการศึกษารูปแบบแนวทางการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับ Global Talents และ MU-Talents

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 – 2566) มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เดิม) เพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2563 – 2566 ขึ้นซึ่งผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 529 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังภาพ ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

 To be one in top 100 World Class Universities in 2030		
S1. Global Research & Innovation S2. Academic & Entrepreneurial Education S3. Policy Advocacy & Leader in Professional/ Academic Services S4. Management for Self-Sufficiency & Sustainable Organization		
S4 จัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย		
S1 สร้างกลุ่มวิจัยหลายรุ่นและสาขา (Multi-generation Researcher and Multidisciplinary) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในภูมิภาค / เพิ่มจำนวนนักวิจัยสำเร็จอย่างรวดเร็ว S2 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษา โดยมีทักษะที่สูงใน 21 st Century Skills, Entrepreneur Education, Internationalization, and engagement of Educational and Student Affairs		
1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	2. การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	3. การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม
<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ • พัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัล • พัฒนากิจกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม • พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง • สร้างความผูกพันของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารความหลากหลายในองค์กร • การบริหารการเปลี่ยนแปลง • การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร • การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 	<ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล • สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม • สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล
HR Function Development	Strategy/ System/ Structure/ HR Capability	
HR Process Improvement	สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (Manpower Planning/ Recruitment/ Workforce Development/ Performance Management/ Compensation & Benefit)	
Culture Change	MAHIDOL Core Values	

มหาวิทยาลัยได้มีการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนงานต่าง ๆ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) ของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้ส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ (Action Plan) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 – 2566 ทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ โดยในปี พ.ศ. 2563 กองทรัพยากรบุคคลได้สรุปผลการดำเนินงานผ่านโปรแกรม Microsoft Power BI ดังนี้

การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังทุกส่วนงาน



ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

★ ผลการดำเนินงาน (ภาพรวม)

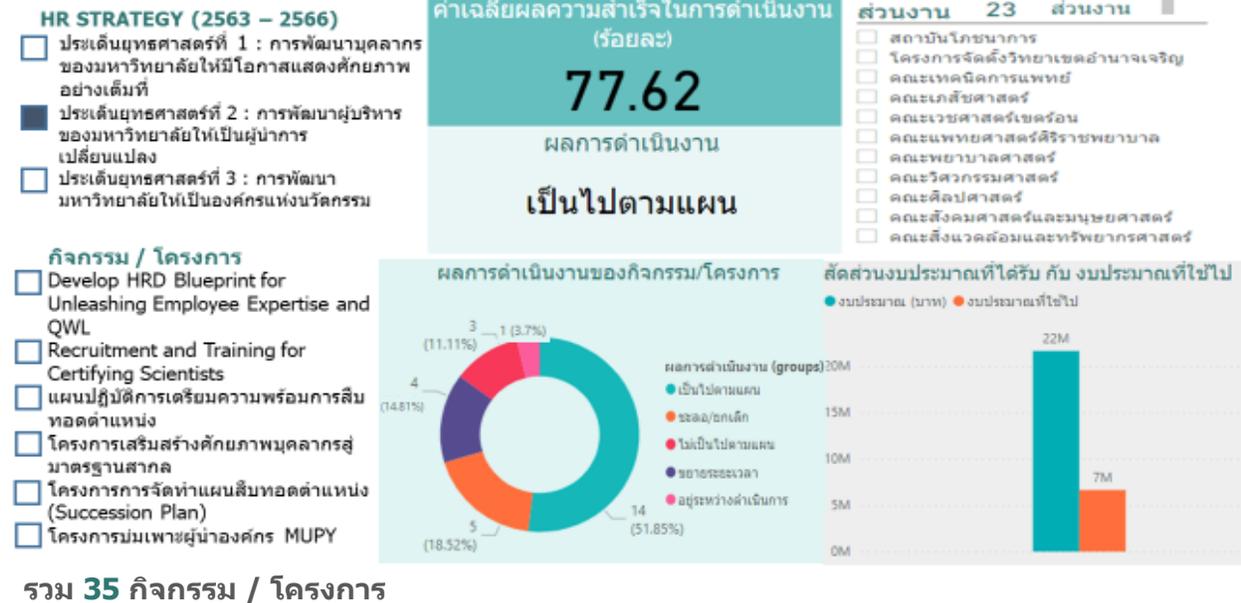


★ ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่



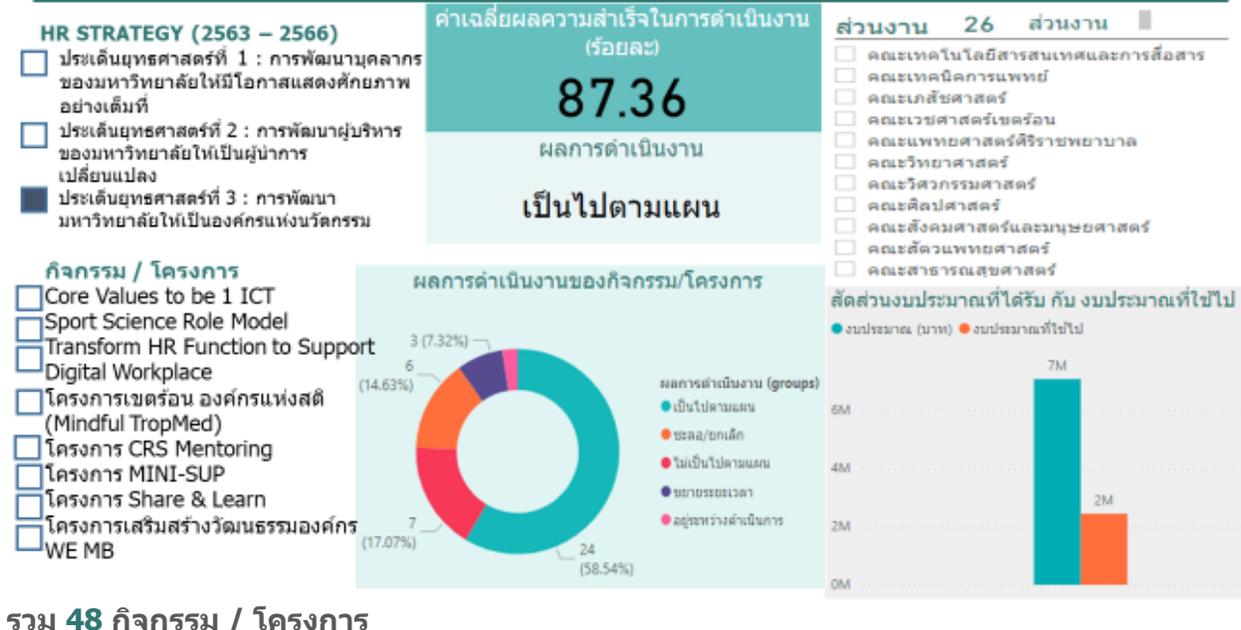
★ ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินงานของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ.2563



★ ผลการดำเนินงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กร
นวัตกรรม

ผลการดำเนินงานของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ.2563



การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้ปรับกระบวนการหลักด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้กำกับติดตามตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

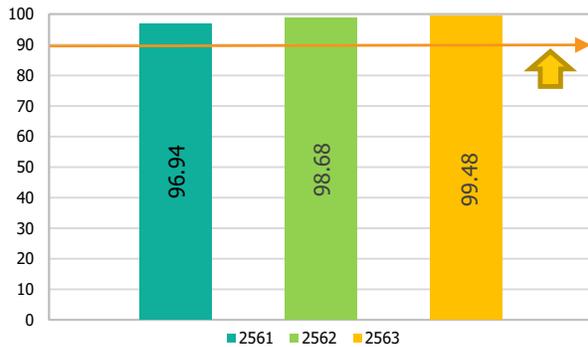
ประเด็นยุทธศาสตร์ <i>Strategic Issue</i>	ตัวชี้วัดและผลลัพธ์	เป้าหมาย
<i>Manpower Planning</i>	ร้อยละของอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร	≥ 90%
	อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงานต่อพนักงานเงินอุดหนุน	≤ 55%
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก	> 80%
<i>Recruitment</i>	จำนวนผู้สมัครสมาชิกใหม่ในระบบ e-Recruitment	เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
	อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน	> 90%
	อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (ผู้บริหารและสายวิชาการ)	< 3%
	อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (สายสนับสนุน)	< 8%
<i>Performance Management</i>	ร้อยละของส่วนงานและบุคลากรที่ใช้ระบบประเมิน e-Competency	> 80%
	ผลประเมินการปฏิบัติงานของทีมบริหารและหัวหน้าส่วนงาน	-
<i>Compensation Management</i>	เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานมหาวิทยาลัย	-
	<i>Career path</i>	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
<i>Workforce Development</i>	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	> 50%
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น	เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปฐมนิเทศโดยมหาวิทยาลัยมหิดล	> 75%

ประเด็นยุทธศาสตร์ <i>Strategic Issue</i>	ตัวชี้วัดและผลลัพธ์	เป้าหมาย
	ร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม (MAHIDOL DNA) โดยผู้บริหารระดับสูงต้นแบบ	= 100%
	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร	≥ 30%
	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ	= 100%
<i>Welfare & Benefit</i>	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน (จาก 5 คะแนน)	= 3.5
	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ (Flexible Benefit)	-
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ	= 60%

ซึ่งในปี พ.ศ. 2563 กองทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

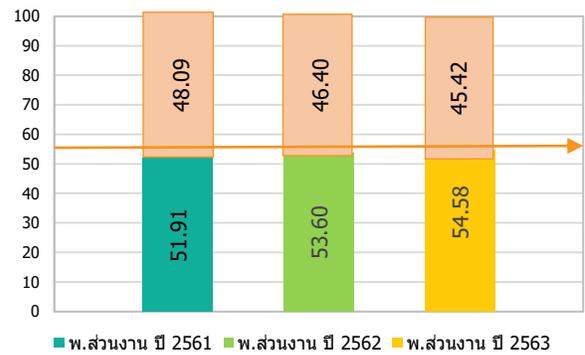
Manpower Planning

ร้อยละของอัตราที่มีคนครอง
ตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร
($T \geq 90\%$)



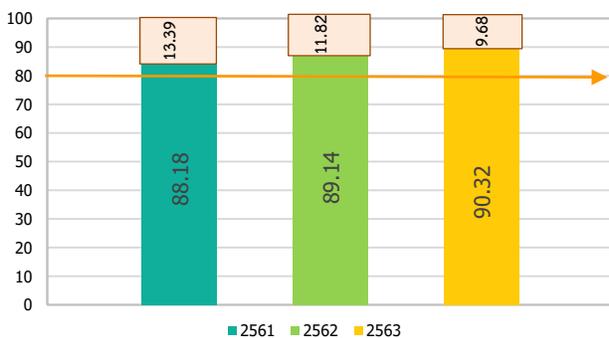
ร้อยละอัตราที่มีคนครองตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร เป็นไปตามนโยบายของทีมนโยบายที่ต้องการให้การ บริหารอัตรากำลังมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยได้นำ กรอบอัตรากำลังเดิมมากำหนดขีดความสามารถและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ใหม่ ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์หาภาระงาน ค่างาน คุณภาพงาน และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งตามลักษณะงาน ของแต่ละหน่วยงาน

อัตราส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงาน
ต่อพนักงานเงินอุดหนุน ($T \leq 55$)



เพื่อควบคุมอัตรากำลังภาพรวมของมหาวิทยาลัย ในขณะที่มีบางส่วนงานยังคงมีการขยายอัตรากำลัง ส่วนพนักงานเงินรายได้ส่วนงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมี การขยายงานในโรงพยาบาลต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายโอนพนักงานเงินรายได้ส่วน งานให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีเงื่อนไขไม่มีการขออัตรากำลังเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คณะกรรมการ ก.บ.ค. จะควบคุมดูแลอัตรากำลังภาพรวมไม่ให้เกิดร้อยละ 55 เพื่อไม่ให้เกินภาระค่าใช้จ่ายในอนาคต

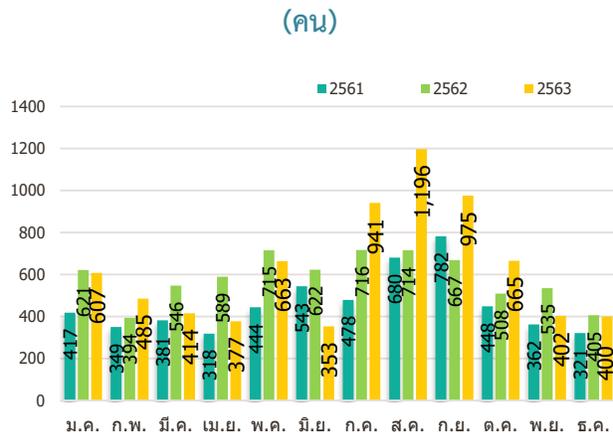
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ($T > 80\%$)



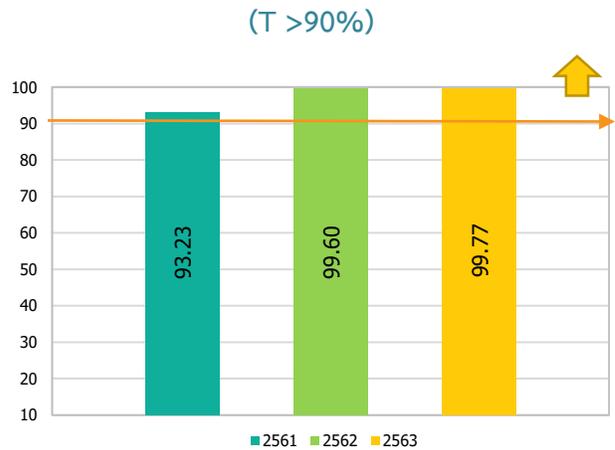
เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการก้าวสู่เป็น มหาวิทยาลัยระดับโลก มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบาย ชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติรับบุคลากรสาย วิชาการ ให้เป็นผู้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ยกเว้นบางสาขาวิชาที่ขาด แคลนอาจารย์ เช่น สาขาพยาบาลสามารถรับ อาจารย์ระดับต่ำกว่าปริญญาเอกได้ โดยต้องได้รับการอนุมัติจาก ก.บ.ค.

Recruitment

จำนวนผู้สมัครสมาชิกใหม่ในระบบ E - Recruitment



อัตราการจ้างงานหลังพ้นการทดลองงาน

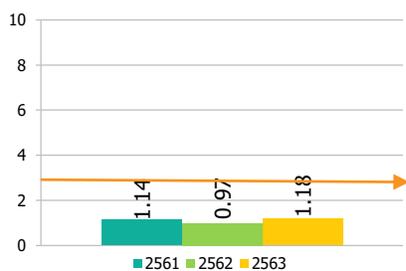


มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบ e-Recruitment ให้เป็นระบบศูนย์ข้อมูลผู้สมัครงานออนไลน์ เพื่อให้กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลของมหาวิทยาลัยสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสำหรับการทำงานในอนาคตเข้ามาทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งระบบ e-Recruitment ยังเป็นประโยชน์ให้ผู้สมัครงานในการกรอกประวัติ เพื่อลดระยะเวลาดำเนินการและประหยัดทรัพยากรอีกด้วย

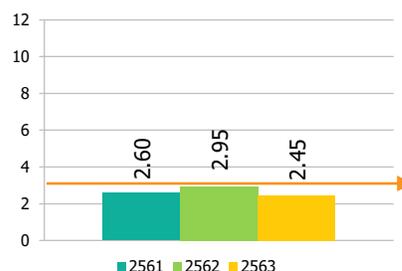
หลังจากบุคลากรใหม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแล้ว จะมีกำหนดระยะเวลาการทดลองการปฏิบัติงาน 6 -12 เดือนตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง

อัตราการลาออกจากงานของบุคลากร

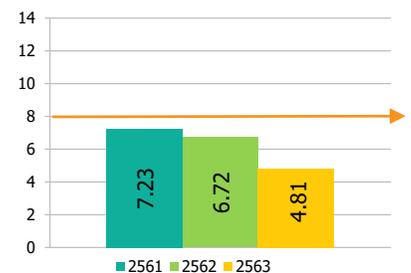
ผู้บริหาร (T < 3%)



สายวิชาการ (T < 3%)



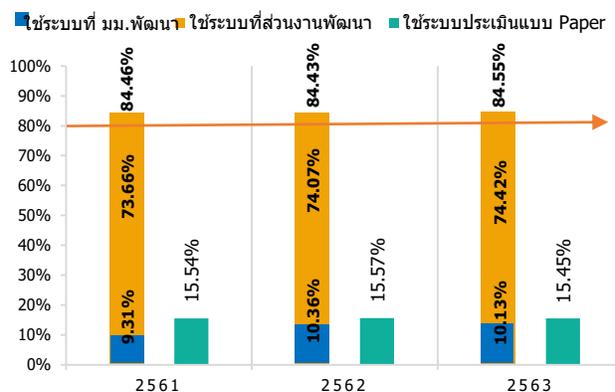
สายสนับสนุน (T < 8%)



มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามการบริหารงานตามพันธกิจ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทสนับสนุน โดยอัตราการลาออกของบุคลากรพบว่า มีอัตราการลาออกต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ทั้งนี้ ในปี 2563 กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยเฉพาะนักวิจัยมีแนวโน้มลาออกมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้มีการปรับนักวิจัยจากนักวิจัยระดับ 4 เป็นศาสตราจารย์นักวิจัย เพื่อจูงใจให้นักวิจัยมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องและผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น

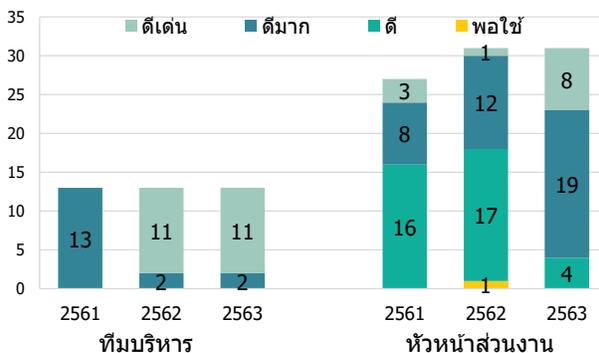
Performance Management

ร้อยละของส่วนงานและบุคลากรที่ใช้ระบบประเมิน e-Competency (T>80%)



การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เป็นการประเมินสมรรถนะด้าน Functional และ Management โดยการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะออนไลน์ (e-Competency Assessment) ซึ่งระบบดังกล่าวสามารถสุ่มเลือกผู้ประเมิน และดำเนินการได้ในรูปแบบ 180 – 360 องศา ทำให้ได้ผลการประเมินรอบด้านทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

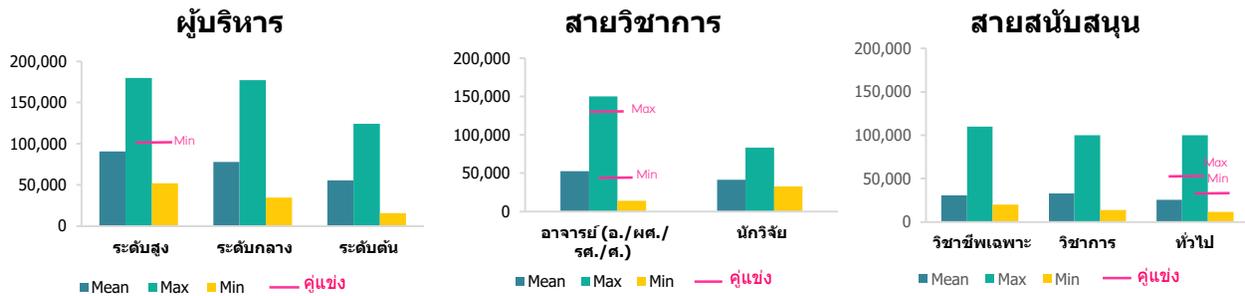
ผลประเมินการปฏิบัติงานของทีมบริหารและหัวหน้าส่วนงาน



ในการนำองค์กรและกำกับดูแลองค์กร พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานของทีมบริหารมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีมากและดีเด่น ในการประเมินผลหัวหน้าส่วนงาน ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของส่วนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

Compensation Management

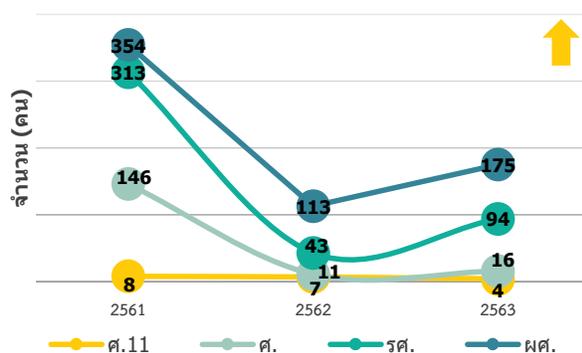
เงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานมหาวิทยาลัย



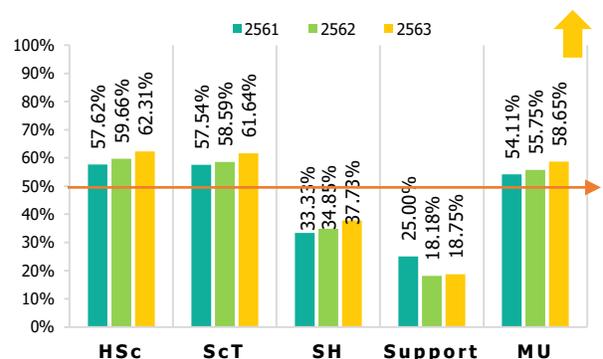
การกำหนดอัตราเงินเดือนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ในลักษณะ Broad banding คือ การไม่จำกัดกรอบวงเงินระดับสูงเอาไว้ โดยแบ่งเป็นบัญชีของสายบริหาร วิชาการ และสนับสนุน ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยคู่แข่ง พบว่า แม้เงินเดือนขั้นต่ำของมหาวิทยาลัยตอนเริ่มต้นจะต่ำกว่ามหาวิทยาลัยคู่แข่ง แต่ด้วยลักษณะบัญชีเงินเดือนที่เป็น Broad banding จึงส่งผลให้เงินเดือนขั้นสูงของมหาวิทยาลัยมหิดลสูงกว่าคู่แข่ง

Career path

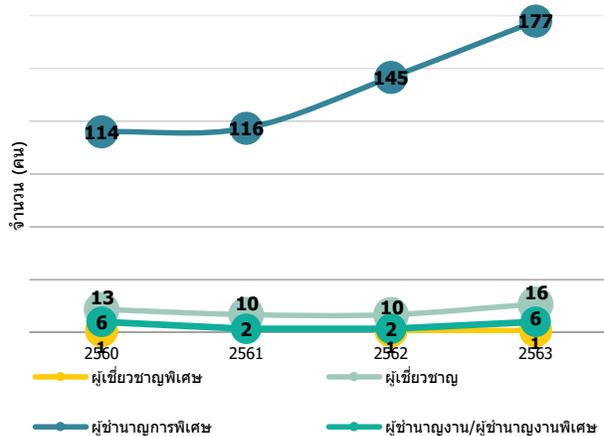
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ



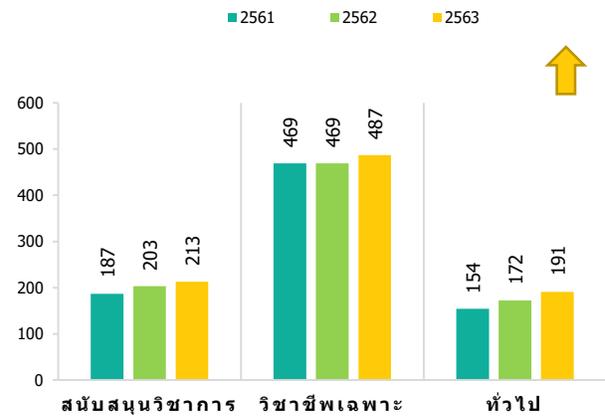
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (T > 50%)



จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ที่เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น



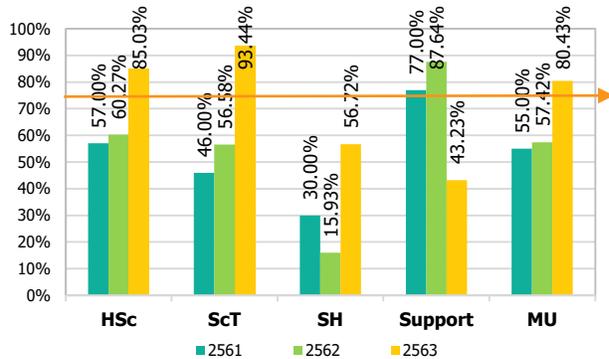
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (T = เพิ่มขึ้นในแต่ละปี)



มหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2563 บุคลากรสายวิชาการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 58.65 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด (มากกว่าร้อยละ 50) และเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์สูงกว่าในทุกระดับ แม้ในปีพ.ศ. 2562 จะมีจำนวนบุคลากรที่ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการน้อยลง อันเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของ สกอ. ทำให้บุคลากรเร่งเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมาเป็นจำนวนมากในปี 2561 แต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี 2563 นอกจากนี้ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

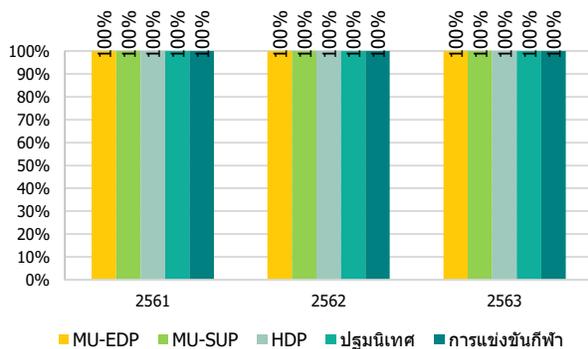
Workforce Development

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปฐมนิเทศโดยมหาวิทยาลัยมหิดล (T >75%)



บุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลจะได้รับการเตรียมความพร้อมการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับทราบข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการบริหาร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมมหิดล (MU Core Values)

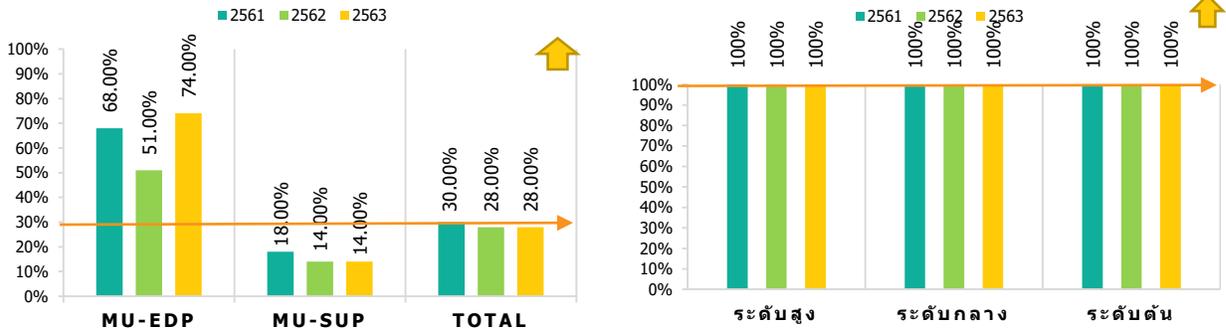
ร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม (MAHIDOL DNA) โดยผู้บริหารระดับสูงต้นแบบ (T=100%)



มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างค่านิยม (MU Core Values) ให้บุคลากรทุกคนรับรู้ค่านิยมมหิดล เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความกลมกลืนอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดให้สอดแทรกการสร้างค่านิยม (MU Core Values) ในทุกโครงการที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย

ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม
โครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดล
ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร
(T ≥30%)

ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนา
ผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้บริหารอย่างเป็นทางการ
(T = 100%)

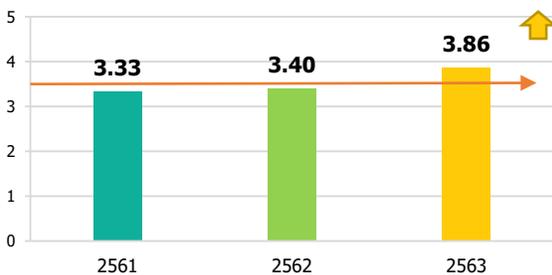


มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดจัดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีศักยภาพได้รับการอบรมในหลักสูตรบริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลก่อนการดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารพบว่า บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างเป็นทางการ โดยหลักสูตร MU-EDP มีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้เข้าอบรมเป็นผู้ที่มหาวิทยาลัยคัดเลือกแล้วว่ามีความสามารถเป็นผู้บริหารในอนาคต จึงมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกลุ่มดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ส่วนหลักสูตร MU-SUP เป็นการเสนอบุคลากรเข้าอบรมตามที่ส่วนงานเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อการพัฒนางานประจำ แต่อาจไม่ได้มีเป้าหมายในการเป็นผู้บริหาร เนื่องจากข้อจำกัดของตำแหน่งบริหารในระดับส่วนงาน

Welfare & Benefit

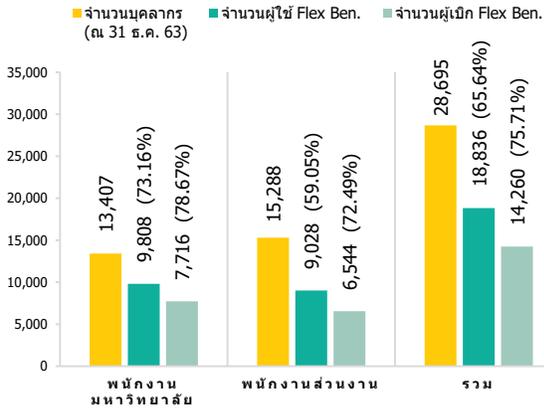
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

(T=3.5 จาก 5 คะแนน)

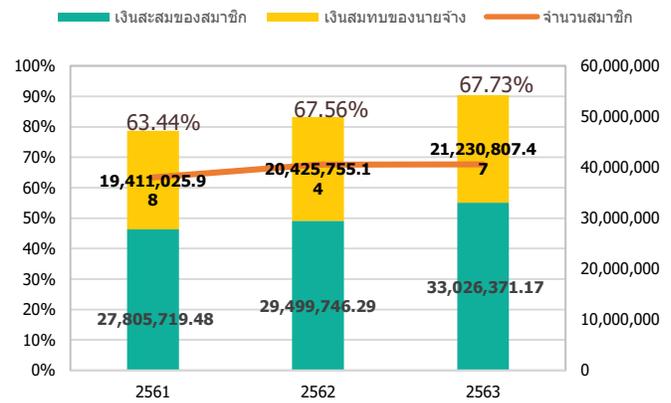


มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) เป็นการมุ่งเน้นเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและสุขภาวะด้านจิตใจ

ร้อยละของบุคลากรที่สมัครเข้าร่วม
ระบบสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น
(Flexible Benefit)



ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
(T = 60%) และจำนวนเงินสะสมของกองทุนฯ



มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยได้อนุมัติระบบสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อเป็นการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันไปตามช่วงอายุของบุคลากร นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งกองทุน 5 กองทุน รวมทั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นกองทุนรองรับการเกษียณอายุอีกด้วย

การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหาร ดูแล รักษาและส่งเสริมด้านทรัพยากรบุคคล ต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันเพื่อให้ปฏิบัติงานตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสร้างกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย อีกทั้งส่งเสริมบุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุน และตอบสนองนโยบายการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ.2563 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการที่เป็นการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ดังนี้

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบเกี่ยวกับ วัฒนธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่สำคัญ นอกจากนี้ การเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และ เรื่องที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการและวิทยากร หลักสูตรครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้



เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กองทรัพยากรบุคคล จึงได้พิจารณาปรับรูปแบบการจัดอบรมปฐมนิเทศฯ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการรักษา ระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ด้วยการจัดอบรมในรูปแบบ Online โดยยังคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการอบรม

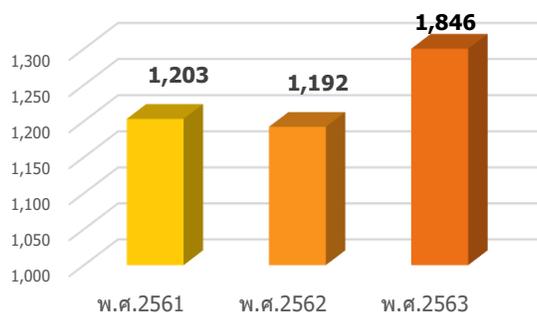


จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

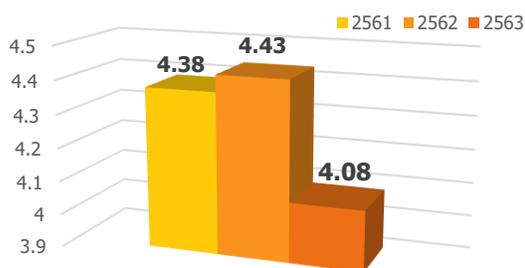
รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 1 /2563	23 มกราคม 2563	94
รุ่นที่ 2 /2563	20 กุมภาพันธ์ 2563	108
รุ่นที่ 3 /2563	12 มีนาคม 2563	1,644
Session 1 online	26 พฤษภาคม 2563	
Session 2 online	11 มิถุนายน 2563	
Session 3 online	18 มิถุนายน 2563	
Session 4 online	24 มิถุนายน 2563	
รวมจำนวนผู้เข้าอบรมโครงการปฐมนิเทศปี 2563 (คน)		1,846



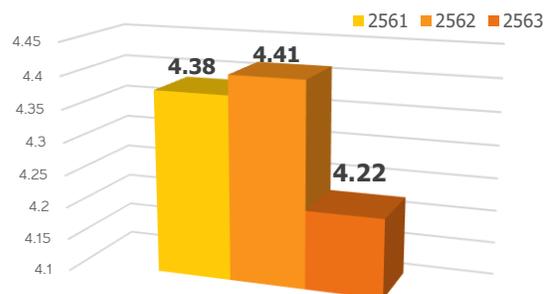
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศ (พ.ศ.2561-2563)



ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (พ.ศ.2561-2563)



ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (พ.ศ.2561-2563)



โครงการพัฒนานักบริหาร ระดับต้น (MU-SUP)

Supervisory Level Program

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต (ระดับหัวหน้างาน) เป็นหลักสูตรพื้นฐานทางการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจหลักการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การสอนงานและระบบบริหารต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจหลักการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มุ่งสู่หลักสูตรที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการพัฒนานักบริหาร

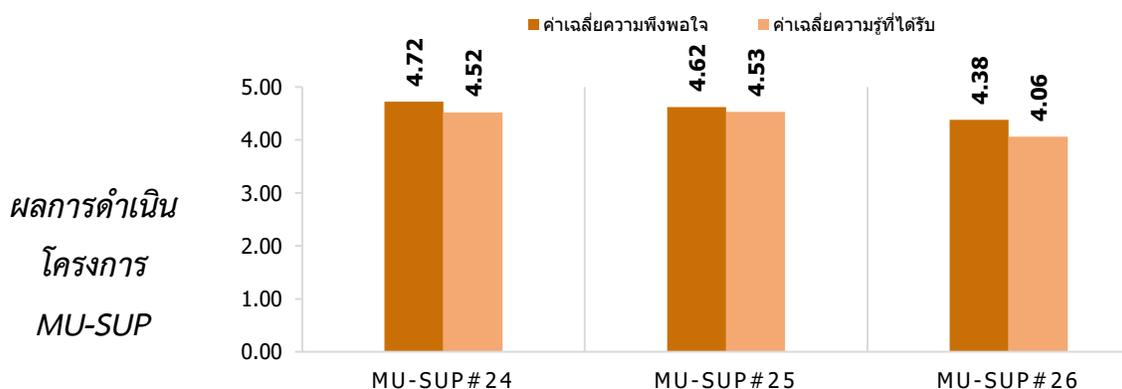
มหาวิทยาลัย (MU-EDP) หรือหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง (AMP) โดยหลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุมกลุ่มวิชา ดังนี้

- การจัดการ / ทักษะที่หัวหน้างานควรทราบ
- การบริหารองค์กร

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ.2563 ดำเนินการจัดโครงการ 3 รุ่น รายละเอียด ดังนี้

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
MU-SUP#24	4 กุมภาพันธ์ – 11 มีนาคม 2563	67
MU-SUP#25	13 กรกฎาคม – 17 สิงหาคม 2563	31
MU-SUP#26	16 ธันวาคม 2563 – 21 มกราคม 2564	41
รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน)		139



โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP)

Head of Development Program

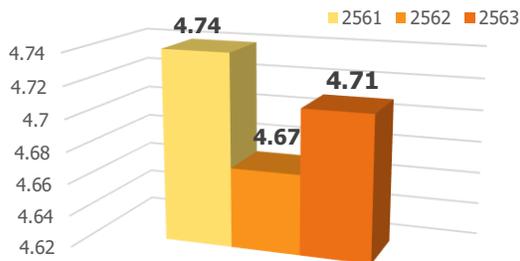
โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา หรือ HDP เป็นโครงการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาในการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของส่วนงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงเพื่อส่งเสริมการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practices) และสร้างเครือข่ายการบริหารที่ดีในอนาคตต่อไป หลักสูตร HDP เป็นหลักสูตรสำหรับหัวหน้าภาควิชา โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ทักษะทางการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงาน เพื่อร่วมกันบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดผลก้าวหน้าทันสมัย

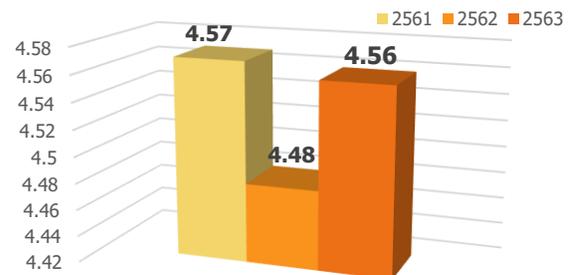
ในปี พ.ศ.2563 ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา รุ่นที่ 5 (MU-HDP#5) รายละเอียดดังนี้

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
MU-HDP#5	1 – 23 มิถุนายน 2563	29

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (พ.ศ.2561-2563)



ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (2561-2563)



โครงการพัฒนานักบริหาร ระดับกลาง (MU-EDP)

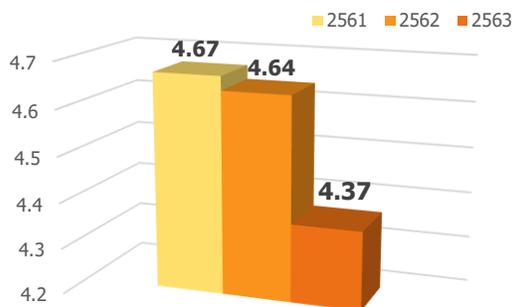
Executive Development Program

โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลางเป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ที่ถูกต้องในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงานให้สอดคล้องตามนโยบาย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมครอบคลุม กลุ่มวิชา ดังนี้

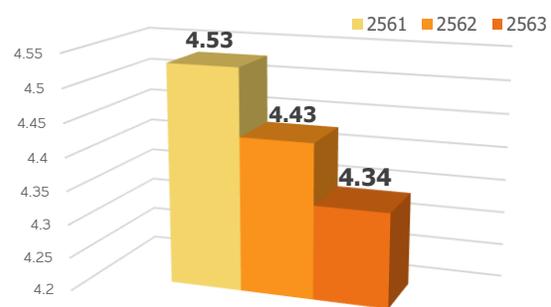
- การบริหารตนเอง
- การบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ
- นวัตกรรมจัดการ
- การจัดการทุนในภาวะการแข่งขัน

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
MU-EDP#19	18 สิงหาคม – 29 ตุลาคม 2563	31

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (พ.ศ.2561-2563)



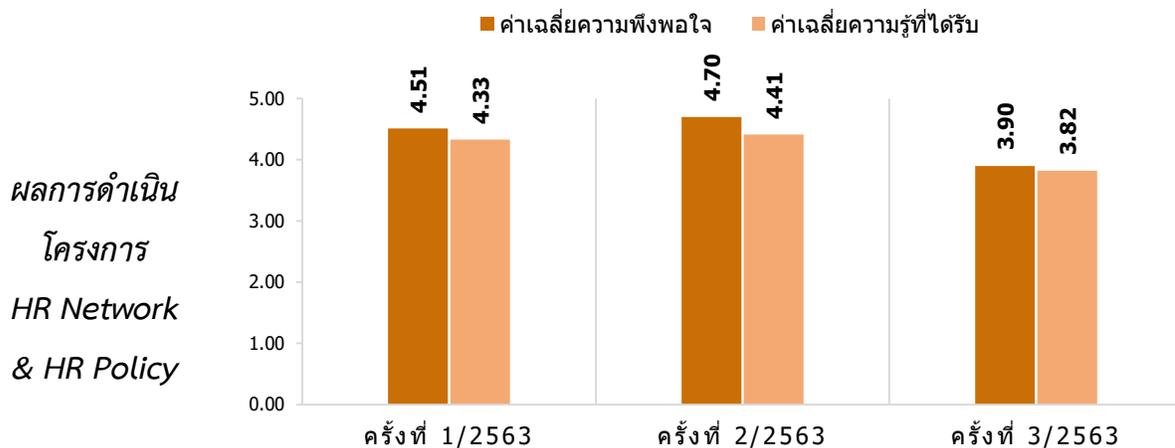
ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (พ.ศ.2561-2563)



โครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy)

เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรู้ทันสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับบทบาทของ HR ยุคใหม่ การเสริมสร้างทักษะการพัฒนาการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม กองทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดจัดโครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านการบรรยาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งต่อไป ในปี พ.ศ. 2563 ดำเนินการจัดโครงการ HR Network & HR Policy จำนวน 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้

ครั้งที่	ระยะเวลา	หัวข้อ	จำนวน ผู้เข้าอบรม (คน)
ครั้งที่ 1/2563	30 มกราคม 63	การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงรุกในยุคการเปลี่ยนแปลง Proactive HR in Disruptive World วิทยากร คุณปัทมาวัลย์ รัตนพล	170
ครั้งที่ 2/2563	21 กันยายน 63	การพัฒนาศักยภาพทีมงาน HR ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Drive to success) วิทยากร ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์	130
ครั้งที่ 3/2563	16 พฤศจิกายน 63	Re – Skill and Up skill for New Normal วิทยากร ดร.ปรัง ธาระวานิช	161



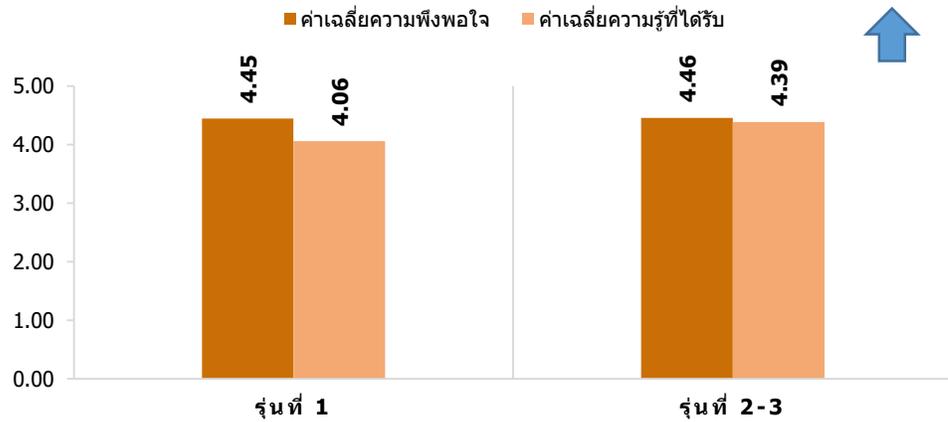
โครงการปัจฉิมนิเทศ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานจนครบการเกษียณอายุล้วนเป็นบุคลากรที่มีคุณค่ามากด้วยทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ

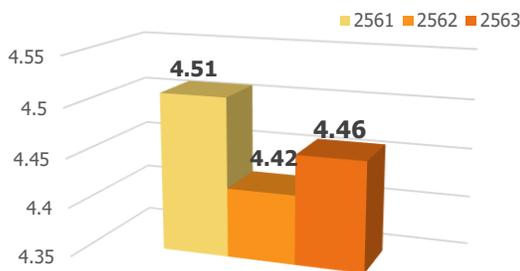
โครงการปัจฉิมนิเทศบุคลากรเกษียณอายุงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งการทำงานและการดำรงชีวิต เพื่อเป็นแนวทางสำหรับไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป ในปี พ.ศ. 2563 โครงการปัจฉิมนิเทศ ดำเนินการจัดโครงการ รายละเอียด ดังนี้

รุ่น	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 1	13 – 14 และ 16 – 17 ม.ค.63	63
รุ่นที่ 2 - 3	31 ส.ค.63	95
รวมจำนวนผู้เข้าอบรม (คน)		158

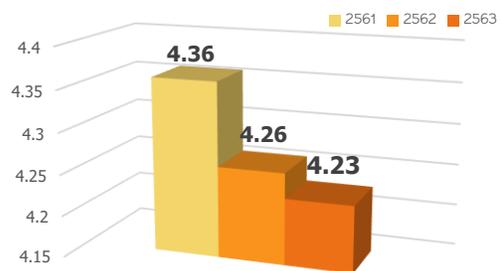
ผลการดำเนินงาน
โครงการปฎิฉิมนิเทศ



ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (พ.ศ.2561-2563)



ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ (พ.ศ.2561-2563)



โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี (ASK)

หัวข้อ “การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้งานโปรแกรม Webex Meeting”

เนื่องด้วยสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางการทำงานในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (New Normal) โดยมหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งพื้นฐานความรู้และทักษะในการดำเนินการจัดและการเข้าร่วมการประชุม การอบรมผ่านระบบออนไลน์ถือเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก

ซึ่งจากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรม Webex Meeting ของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี พบว่าภาระงานของบุคลากรมีความจำเป็นต้องใช้งานโปรแกรม Webex Meeting กองทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับการพัฒนา

ศักยภาพหรือทักษะด้านการใช้งานโปรแกรม Webex Meeting เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดหรือเข้าร่วมการประชุม โดยได้รับเกียรติจากผู้มีประสบการณ์จริงที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ ได้แก่

1. คุณพชร วิริยะ ตำแหน่ง Product Sale Manager บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน)
2. คุณพงศธร ทังสฤดี ตำแหน่ง Collaboration Engineer บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน)
3. คุณจิตรติชัย จอกแก้ว ตำแหน่ง Collaboration Engineer บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน)
4. กองเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

รายละเอียดหัวข้อการอบรม ได้แก่ คุณสมบัติและการเข้าใช้งาน Function การทำงานของ Webex Meeting การใช้งาน Webex Meeting เป็นต้น โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรม หัวข้อ “การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้งานโปรแกรม Webex Meeting ในวันที่ 3 กันยายน 2563 รายละเอียด ดังนี้

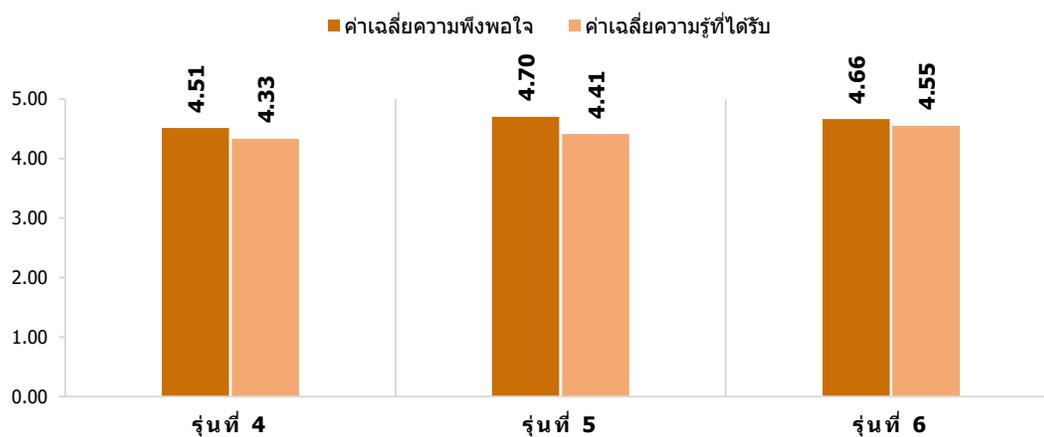
จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ
34	4.04	3.91

ลำดับ	หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม
1	กองกิจการนักศึกษา	5
2	กองทรัพยากรบุคคล	4
3	กองบริหารงานทั่วไป	9
4	กองบริหารงานวิจัย	1
5	กองแผนงาน	3
6	โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรมชีวภาพจากนวัตกรรม	1
7	ศูนย์ตรวจสอบภายใน	1
8	ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง	7
9	ศูนย์บริหารสินทรัพย์	2
10	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย	1
	รวม	34

โครงการอื่นๆ

“โครงการติดอาวุธให้นักวิจัยรุ่นใหม่ ผ่าน Multi Mentoring System”

มหาวิทยาลัยมหิดลมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก มีพันธกิจหลักในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยที่มีคุณภาพในระดับสากลเพื่อประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลก ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 1 Global Research and Innovation มีกลยุทธ์มุ่งเน้นสร้างกลุ่มวิจัยสร้างระบบสนับสนุนการวิจัยที่ครบวงจร และส่งเสริมนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการสร้างผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสังคมและเชิงพาณิชย์ กองทรัพยากรบุคคลจึงได้ร่วมกับกองบริหารงานวิจัยจัดอบรม “โครงการติดอาวุธให้นักวิจัยรุ่นใหม่ ผ่าน Multi Mentoring System” เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ / นักวิจัยโดยเฉพาะอาจารย์ / นักวิจัยรุ่นใหม่ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จในการทำงานวิจัยได้ด้วยนักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentor) โดยระบบ Mentoring System



ลำดับ	หน่วยงาน	วันที่จัดโครงการ / รุ่นที่		
		3 - 5 มี.ค.63	1 - 3 ก.ย.63	15 - 17 ธ.ค.63
		รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6
1	คณะกายภาพบำบัด	4	-	4
2	คณะทันตแพทยศาสตร์	-	-	2
3	คณะเทคนิคการแพทย์	7	1	4
4	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	2	-	4
5	คณะพยาบาลศาสตร์	1	4	16
6	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	7	1	10
7	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	20	5	2
8	คณะเภสัชศาสตร์	3	4	15
9	คณะวิทยาศาสตร์	9	4	12
10	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	1	5
11	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	2	-	1
12	คณะศิลปศาสตร์	-	1	2
13	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	4	-	3
14	คณะสัตวแพทยศาสตร์	4	-	5
15	คณะสาธารณสุขศาสตร์	4	-	5
16	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	-	1	1
17	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์	2	-	-
18	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ	-	3	6
19	โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรม ชีวภาพจากนวัตกรรม	2	-	-
20	โครงการจัดตั้งสถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติ ศึกษา	1	-	-
21	วิทยาเขตกาญจนบุรี	6	2	-

ลำดับ	หน่วยงาน	วันที่จัดโครงการ / รุ่นที่		
		3 - 5 มี.ค.63	1 - 3 ก.ย.63	15 - 17 ธ.ค.63
		รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6
22	วิทยาลัยดุริยางศิลป์	-	-	1
23	วิทยาลัยราชสุดา	1	1	-
24	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	1	-	4
25	ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ	2	-	1
26	สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	5	8	3
27	สถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	-	4	-
28	สถาบันโภชนาการ	1	7	7
29	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย	1	-	1
30	หน่วยงานภายนอก	23	4	7
	จำนวนรวม	113	51	121

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ ให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จากการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงและมีผลกระทบในระดับสากล และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ มหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) และมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดล และตอบสนองต่อนโยบายชาติ Thailand 4.0 ที่มุ่งสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม



กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการผลิตผลงานทางวิชาการ

เรื่อง : ทรัพยากรบุคคลแจ้งเกี่ยวกับกริพย์สินทางปัญญากับการสร้างสรรค์ผลงาน

ทางวิชาการ ในวันจันทร์ที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ได้รับเกียรติจากวิทยากร : ศาตราจารย์ ดร. นายแพทย์ ภัทรชัย กীরติสิน รายละเอียดของผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

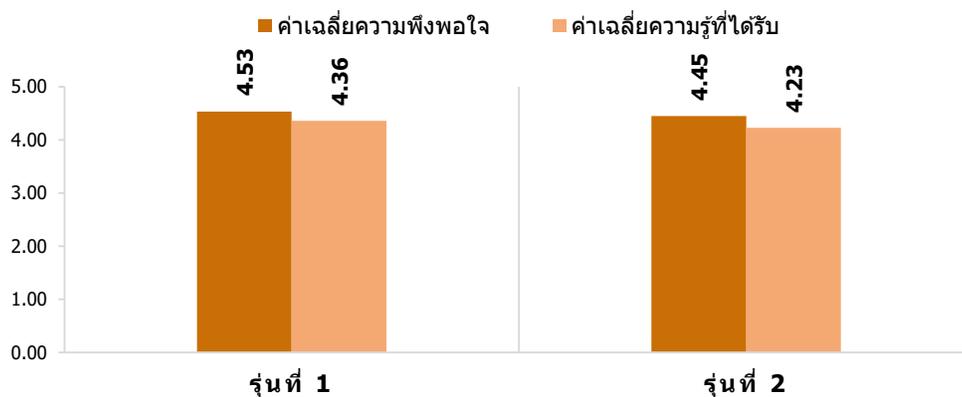
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ
120	4.55	4.27

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม
1	กองบริหารงานทั่วไป	1
2	กองบริหารงานวิจัย	4
3	คณะกายภาพบำบัด	2
4	คณะทันตแพทยศาสตร์	3
5	คณะเทคนิคการแพทย์	2
6	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	5
7	คณะพยาบาลศาสตร์	4
8	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	7
9	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	11
10	คณะเภสัชศาสตร์	2
11	คณะวิทยาศาสตร์	7

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม
12	คณะวิศวกรรมศาสตร์	9
13	คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	5
14	คณะศิลปศาสตร์	6
15	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1
16	คณะสัตวแพทยศาสตร์	1
17	คณะสาธารณสุขศาสตร์	3
18	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	13
19	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์	3
20	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	6
21	วิทยาลัยนานาชาติ	2
22	วิทยาลัยราชสุดา	5
23	วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	5
24	วิทยาลัยศาสนศึกษา	1
25	สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	4
26	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	1
27	สถาบันโภชนาการ	3
28	สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย	1
29	หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล	3
	รวม	120

โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย โดยการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี หัวข้อ “ การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนของผลงานที่นำมาขอตำแหน่งสูงขึ้น ” จำนวน 2 รุ่น โดยในปี พ.ศ.2563 รายละเอียด ดังนี้



ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	
		รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2
1	กองกฎหมาย	5	2
2	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	6	5
3	กองกิจการนักศึกษา	4	1
4	กองคลัง	5	8
5	กองทรัพยากรบุคคล	7	4
6	กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	9

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	
		รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2
7	กองบริหารงานทั่วไป	2	5
8	กองบริหารงานวิจัย	4	2
9	กองแผนงาน	1	-
10	กองพัฒนาคุณภาพ	4	-
11	โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรมชีวภาพจากนวัตกรรม	-	4
12	โครงการสถาบันอุทยานธรรมชาติวิทยาสิรีรุกขชาติ	1	-
13	โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา	-	2
14	ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	-	2
15	ศูนย์ตรวจสอบภายใน	1	-
16	ศูนย์บริหารสินทรัพย์	2	-
17	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย	-	1
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	2
19	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	2	1
	จำนวนรวม	50	48

โครงการสัมมนากองทรัพยากรบุคคล

โครงการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์ (สัมมนาประจำปีกองทรัพยากรบุคคล) เป็นโครงการเพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรภายในกองทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมวางแผนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ.2563 กองทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Individual Development Plan) เพื่อวางแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาปรับกระบวนการให้บริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านการบรรยายและการประชุมเชิงปฏิบัติการภายใต้หัวข้อ “Service Mind to Service Excellence: เพิ่มคุณค่างาน ด้วยหัวใจบริการที่เป็นเลิศ” เพื่อมุ่งสู่การบริการสู่ความเป็นเลิศของหน่วยงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียด ดังนี้

ระยะเวลาและสถานที่จัดโครงการฯ	19 ตุลาคม 2563 ณ ศูนย์ประชุมมทิดลสิทธาคาร มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา	27 ตุลาคม 2563 ณ โรงแรม Buddy Oriental Riverside จ.นนทบุรี
หัวข้อ	“Service Mind to Service Excellence : เพิ่มคุณค่างาน ด้วยหัวใจบริการที่เป็นเลิศ”	
รูปแบบ	บรรยาย	ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
วิทยากร	อาจารย์จุลชัย จุลเจือ	รองศาสตราจารย์ นพ.ธัญย์ สุภัทรพันธุ์: รองอธิการบดี นางจรรยา ปัญญา: ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
จำนวนผู้เข้าร่วม	112 คน บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลคิดเป็น 100% *ทั้งนี้จำนวนบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลรวมกับบุคลากร ในสำนักงานอธิการบดีเพื่อพัฒนาทักษะด้านการให้บริการและจิตสำนึกการบริการให้กับบุคลากร	54 คน บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลคิดเป็น 100%
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	4.37	4.06



ลำดับ	หน่วยงาน / ส่วนงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม
1	คณะวิทยาศาสตร์	1
2	คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	1
3	กองกิจการนักศึกษา	3
4	กองคลัง	12
5	กองทรัพยากรบุคคล	48
6	กองบริหารการศึกษา	4
7	กองบริหารงานทั่วไป	9
8	กองบริหารงานวิจัย	3
9	กองพัฒนาคุณภาพ	3
10	กองวิเทศสัมพันธ์	3
11	กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	3
12	กองแผนงาน	3
13	ศูนย์บริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ	3
14	ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง	1
15	ศูนย์บริหารสินทรัพย์	6
16	โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา	3
17	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์	3
18	โครงการจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างอุตสาหกรรมชีวภาพจากนวัตกรรม	3
รวม		112

การดำเนินกิจกรรมในปี พ.ศ. 2563

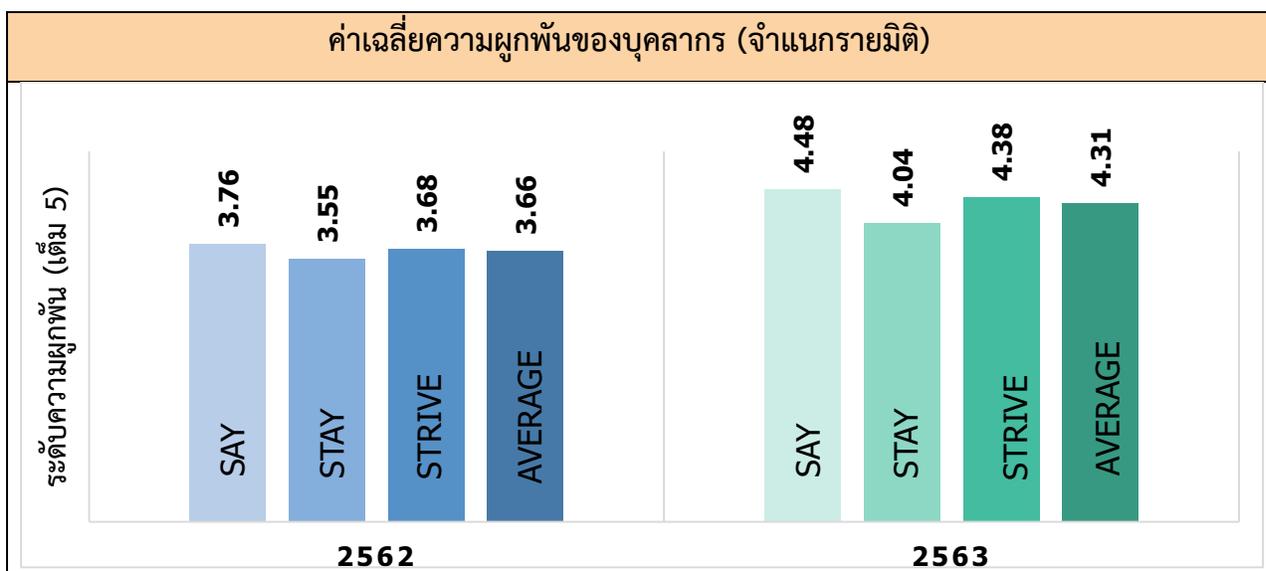
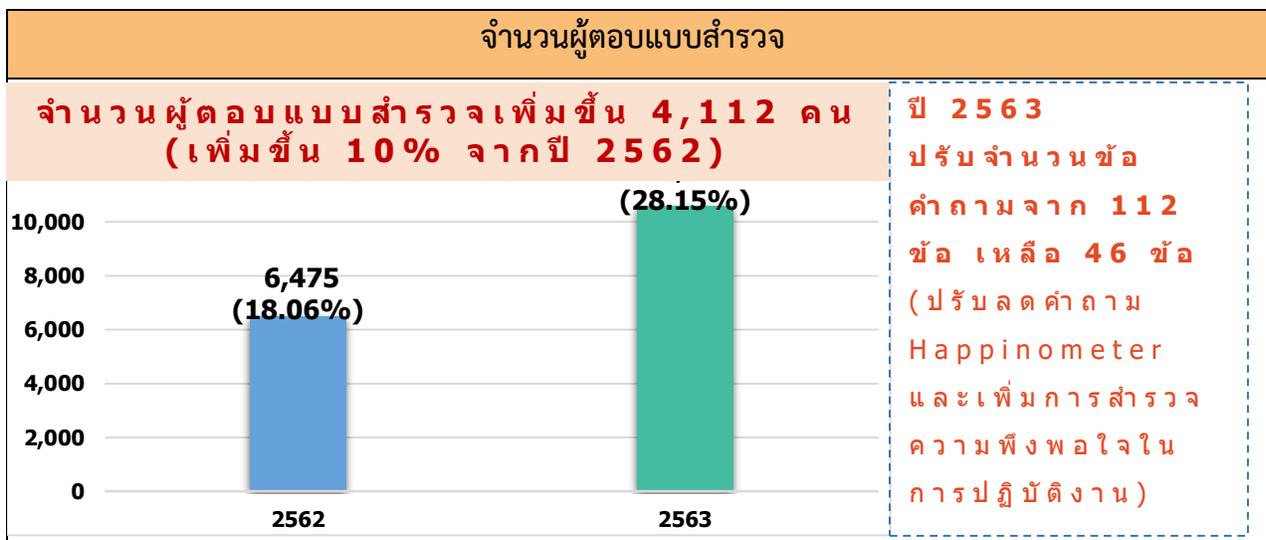
กองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหาร ดูแล รักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้สนับสนุนและผลักดันการดำเนินการสร้างกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยมากขึ้น อันสร้างความรู้สึกร่วมกัน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับมหาวิทยาลัย โดยกองทรัพยากรบุคคลได้จัดกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้ง บุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัย หรือส่วนงานต่าง ๆ จัดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุน และตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ.2563 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล รายละเอียด ดังนี้

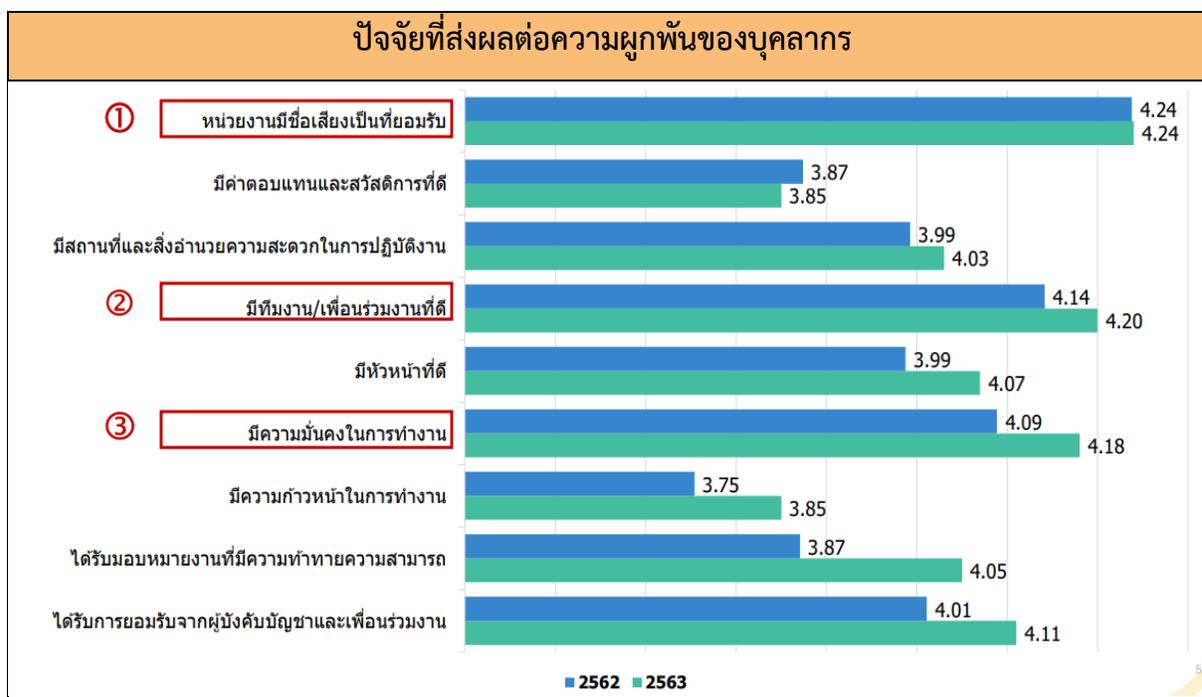
การสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในปี พ.ศ.2563 มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแบบออนไลน์ ซึ่งมีการปรับลดข้อคำถามจาก Happinometer ที่ใช้สำรวจตั้งแต่ปี 2559 – 2562 โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การวัดระดับความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ตัววัดความสำเร็จ

(Criteria Success Factor) 3 ด้าน คือ 1.1) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน (Say) 1.2) การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Stay) และ 1.3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Strive) 2) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และ 3)

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการสำรวจ ดังนี้





จากการที่ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้มา ท่านคิดว่า	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.08
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.04
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี	4.03
4. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีความรักใคร่กลมเกลียวและสามัคคีกัน	3.90
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านตั้งใจให้คำปรึกษา ชี้แนะ และช่วยแก้ไขปัญหาเสมอ	3.96
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ	3.81
7. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.76
8. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้จริง	3.71
9. ท่านได้รับเงินเดือน/ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.67
10. หน่วยงานของท่านมีระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม	3.80

จากการที่ท่านปฏิบัติงานในองค์กรนี้มา ท่านคิดว่า	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)
11.หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.78
12.หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.84
13.ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการบริการด้านต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก	3.95
รวม	3.87

โครงการ Digital Convergence University หรือ DCU

มหาวิทยาลัยมหิดลเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จึงได้ร่วมมือกับธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และ SCB Academy จัดตั้งโครงการต่าง ๆ ด้านการเงิน และการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Smart University ภายใต้แนวคิด Digital Convergence University หรือ DCU โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งในปีพ.ศ.2563 มีการดำเนินโครงการได้แก่

โครงการ บทเรียนออนไลน์สนับสนุนความรู้ทางด้าน Financial Literacy สำหรับบุคลากร



บทเรียน Financial Literacy ประกอบด้วย 3 ระดับ โดยมีเนื้อหาที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของผู้เรียน ดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น (Beginner) เป็นระดับเริ่มต้นสำหรับการสร้างอนาคตที่มั่นคงด้วยการบริหารรายรับรายจ่าย เทคนิคการปลดหนี้ จนถึงการจัดการลงทุนเบื้องต้น
2. ระดับปานกลาง (Intermediate) เหมาะสำหรับผู้ที่เริ่มมีเงินออม และต้องการหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติม
3. ระดับสูง (Advance) เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการสร้างเป้าหมายทางการเงิน เพื่อวางแผนสำหรับอนาคต

“การแข่งขันความเป็นที่ที่สุดของนักเทรดหุ้น (MU stock challenge) Season 2”



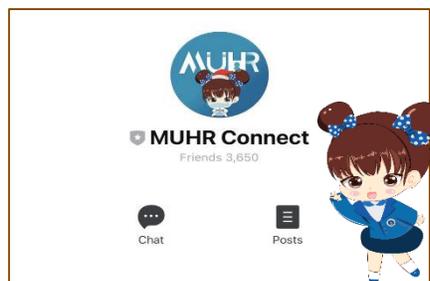
โครงการแข่งขันความเป็นที่ที่สุดของนักเทรดหุ้น “MU stock challenge season 2” เป็นโครงการหนึ่งในโครงการ Mahidol Digital Convergence University ด้าน Financial Literacy ฝาย SCB Knowledge Transfer ด้วยความร่วมมือกับธนาคารไทยพาณิชย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาที่สนใจด้านการลงทุนได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเทรดหุ้น ตลอดจนพัฒนาทักษะในเรื่องของการเทรดหุ้นและประลองฝีมือ การเทรดหุ้นจำลองในการแข่งขันผ่านโปรแกรม

Click2win ซึ่งเป็นโปรแกรมการลงทุนหุ้นและอนุพันธ์ออนไลน์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้พัฒนาขึ้น การแข่งขันเทรดหุ้นจะเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการบริหารจัดการด้านการเงินให้ต่อยอดไปสู่การลงทุนต่อไป

ผลการดำเนินโครงการ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยความรู้ที่ได้รับ
MU stock challenge	3.99	4.11

การพัฒนาระบบการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทาง Social Media

กองทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาระบบการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Chat Bot หรือ MUHR Connect Chatbot ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารไปยังสื่อสังคมออนไลน์ผ่านระบบ Line ที่ตอบโจทย์การเป็น Digital Convergence University สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รองรับการประชุมสัมพัทธ์ข้อมูลข่าวสารในช่วงที่บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH : Work from Home) อาทิ การสรรหาและคัดเลือกสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ค่านิยมองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประกาศที่บุคลากรควรทราบ



การพัฒนาวารสาร Mahidol R2R e-Journal เข้าสู่ฐาน TCI กลุ่มที่ 2



มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดทำวารสาร Mahidol R2R e-Journal มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการนำแนวคิด R2R (Routine to Research) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผลงาน ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาและขับเคลื่อนงานประจำสู่งานวิจัยให้บุคลากร

สายสนับสนุนได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงาน R2R และแลกเปลี่ยนผลงาน R2R ในสาขาวิชาต่าง ๆ รวมถึงเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ผลงาน R2R ของบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถนำผลงานนั้นมาเสนอขอตำแหน่ง

สูงขึ้นได้ ในปี พ.ศ. 2563 วารสาร Mahidol R2R e-Journal ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2 ซึ่งเป็นกลุ่มที่นักวิชาการควรเลือกลงตีพิมพ์ผลงานวิชาการเป็นอันดับรอง ทั้งนี้ วารสาร Mahidol R2R e-Journal มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม)

วันพระราชทานนาม มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดล จัดงานครบรอบ “51 ปี วันพระราชทานนาม 132 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล” เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2563 (จัดขึ้นในวันที่ 2 มีนาคมของทุกปี) โดยกองทรัพยากรบุคคลได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ พิธีมอบรางวัลแก่บุคลากร ได้แก่ รางวัลมหิดลพยากร รางวัลคนดีศรีมหิดล รางวัลอาจารย์ตัวอย่าง รางวัลข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น และมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยมหิดล



พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลแก่ผู้เกษียณอายุงาน

พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลเป็นพิธีมอบของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลจากทุกส่วนงาน จัดขึ้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2563 ณ มหิดลสิทธาคาร เพื่อเป็นการขอขอบคุณผู้เกษียณอายุทุกท่านที่ได้เสียสละร่างกาย แรงใจทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยมหิดลตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน กองทรัพยากรบุคคลรับหน้าที่เป็นคณะกรรมการฝ่ายจัดทำเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลและฝ่ายต้อนรับลงทะเบียนและจัดเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่ม โดยคณะกรรมการฯ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำเกียรติบัตรและของที่ระลึกแก่ผู้

เกษียณอายุ ๆ จัดลำดับผู้เข้ารับเกียรติบัตร และจัดเจ้าหน้าที่ในการส่งใบเกียรติบัตรและของที่ระลึก อีกทั้งจัดเตรียมอาหาร เครื่องดื่มแก่ผู้เกษียณอายุ และแขก ผู้มีเกียรติ เป็นต้น



การแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล

พิธีเปิดการแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล “มหิดลเกมส์” ประจำปี พ.ศ. 2563 ภายใต้ธีม “รัก ณ มหิดลเกมส์ (LOVE @ Mahidol Game 2020) เพื่อเป็นสวัสดิการด้านการกีฬาและนันทนาการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์



ระหว่างบุคลากรในสังกัดส่วนงานต่าง ๆ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมในแต่ละชนิดกีฬาเพื่อเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ครั้งที่ 39 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กิจกรรม “Joong กัน Run” เป็นกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์การจัดงานกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2563 ให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของมหาวิทยาลัย อันเป็นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากร



งานมหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล

งานมหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจัดโดยกองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือและกระบวนการในการแสดงการพัฒนาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ดำเนินการจัดงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2563 งานมหกรรมคุณภาพจัดภายใต้หัวข้อ “Agile Organization : รู้ทัน ก้าวไว รวมใจสู่ Agile Organization” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และผู้เข้าร่วมงานได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ พัฒนาการ พัฒนางานนำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ภายในงานมีการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำเสนอผลงานเกียรติยศที่ได้รับรางวัลระดับชาติ และระดับนานาชาติ และมีการนำเสนอผลงานประเภทต่าง ๆ คือ Team Good Practice Award, Innovative Teaching Award, การนำเสนอด้วยวาจา (Oral Presentation), การนำเสนอด้วยโปสเตอร์ (Poster Presentation) และการนำเสนอผลงานประเภท Story Telling

กองทรัพยากรบุคคลได้ส่งเสริมให้บุคลากรภายในกองทรัพยากรบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อเข้าร่วมในงานมหกรรมคุณภาพทุกปี ในปี พ.ศ.2563 บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลได้ส่งผลงานประเภท Poster & Oral Presentation เรื่อง “MUHR Connect Line Chatbot ผู้ช่วยอัจฉริยะแห่งยุค 4.0”



คณะกรรมการดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานภายในกองทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความครบถ้วน ครอบคลุม ในทุกด้าน และทำให้การดำเนินงานภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้แก่

- คณะทำงาน 5 ส ดำเนินการในการดูแลสภาพแวดล้อมภายในกองทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่เป็น Green Office ซึ่งเป็นการสร้างสุขลักษณะที่ดีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
- คณะกรรมการสวัสดิการกองทรัพยากรบุคคล เป็นกลุ่มตัวแทนของบุคลากรจากงานต่าง ๆ มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมภายในกองทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขและความผูกพัน
- คณะทำงานกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและบริการข้อมูลสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (ISS) ทำหน้าที่พัฒนากระบวนการให้บริการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล
- คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR เป็นตัวแทนของบุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลุ่มคน Generation Y ในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันทำกิจกรรมแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ได้

ในปี พ.ศ. 2563 คณะทำงานกลุ่มสื่อสารงาน HR กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในหลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรที่แตกต่างหลากหลาย Generation ในองค์กร เช่น คลิปวีดีโอ / Carousel Ads ผ่าน Facebook : / Line MUHR Connect Chatbot ได้แก่

- คลิปวีดีโอ “ฮาวทูเบิก Flexben”
- Carousel Ads “7 เคล็ดลับ(ไม่)ลับ สร้างคุณค่าให้ตนเอง ด้วยค่านิยม Mahidol Core Values” เพื่อประชาสัมพันธ์เรื่อง Mahidol Core Values ให้เข้าถึงกลุ่มบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ได้ง่ายมากยิ่งขึ้น
- โปสเตอร์สำหรับการประชาสัมพันธ์ HR Chatbot เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และบุคคลภายนอกให้สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถสอบถามข้อสงสัย เพื่อรับข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้ตลอดเวลา ผ่าน MUHR Connect ซึ่งจากการประชาสัมพันธ์ มีผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 3,103 คน



นอกจากนี้ กองทรัพยากรบุคคลยังได้ดำเนินการจัดทำสื่อสารเนื้อหาด้านทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ Infographic เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรบุคคลในขณะที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH : Work from Home) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังภาพ

HR New Normal after COVID-19

1 Workforce Safety

- คุ้มครองสุขภาพของเจ้าหน้าที่ทำงาน
- งดอุปมาอยู่ / จัดเตรียมแอลกอฮอล์ล้าง / ใส่น้ำยาฆ่าเชื้อ
- สับกลุ่มทำงาน (Split Team)
- การจัดพื้นที่ทำงานเพื่อรองรับหลักการ Social Distancing

2 Work Flexibility

- นโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexibile Workplace)
- ทำงานที่บ้าน (Work From home)
- ทำงานนอกที่ทำงาน (Remote Work)
- สนับสนุนส่วนงานที่ดำเนินงานบริหารจัดการอย่างเบ็ดเสร็จ กับสาขากรณี

3 Employee wellbeing

- จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ยืดหยุ่น ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และสอดคล้องกับนโยบาย WFH อาทิ การสนับสนุนเครื่องใช้ทำงาน การสนับสนุนค่า Internet มีนิตย
- ระบบบริหารจัดการรางวัลให้สวัสดิการแบบ Employee Self Service

4 Workforce Planning

- กำหนดนโยบายการไม่เพิ่มอัตราจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
- การพิจารณาการโยกย้ายบุคลากรจากภายนอก (Outsource)
- การยกเลิกอัตราจ้าง และ การพิจารณาการปรับแผนการจ้างงานแบบรวมศูนย์ในบางบางประเภท เช่น งานดูแลสถานที่ งานบำรุงรักษาต่าง ๆ เป็นต้น

5 e-Recruitment

- ระบบ AI คัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติข้าราชการคัดเลือก
- ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกให้สามารถดำเนินการแบบ Online ได้
- ปรับวิธีการสัมภาษณ์แบบเดิมเป็นการสัมภาษณ์แบบ Online ผ่านโปรแกรมในมหาวิทยาลัยอย่าง Zoom, Webex, Microsoft Team เป็นต้น

6 Workforce Development

- ปรับปรุงหลักสูตรอบรมระบบนิเทศ (SUP, EDP, HDP) บูรณาการ และ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการอบรมแบบ Online ที่บูรณาการ e-learning / Virtual Seminar / Practicing in Classroom
- พัฒนาศักยภาพด้าน Digital ให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำงาน

7 HR Digitalization

- ทรานส์ AI หรือ IT นำมาใช้ในการทำงาน
- เพิ่มช่องทางติดต่อและขอความช่วยเหลือ "HR Chat bot"
- พัฒนา HR service request ต่าง ๆ ไประบบ Online อาทิ การขอหนังสือรับรอง การคัดค้านการขอตำแหน่งงานว่าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ทรานส์รูปแบบการประเมินการบริการบุคคล
- การประเมินระบบการบริการต่าง ๆ ด้านการบริการบุคคล อาทิ คณะกรรมการนโยบาย ด้านการบริการบุคคล คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งงานว่าง เป็นต้น



กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารจัดการความต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU BCM)

01 กรณีเปิดกอง HR

- อนุมัติจ้าง MLC
- การจ้างแบบเลื่อน

02 กรณีเปิดสำนักงานอธิการบดี

- อนุมัติจ้าง MLC
- การเลื่อนเงินเดือน

03 กรณีเปิดมหาวิทยาลัยมหิดล

- อนุมัติจ้าง พนักงานที่ปรึกษา
- การจ้างแบบเลื่อน

ระบบสารสนเทศ

- ระบบ MUERP : OM PA PY
- ระบบเงินเดือน
- ระบบจ้างประจำ
- ระบบบัญชี (Direct Payment)
- Internet

บุคลากรได้รับเงินเดือนค่าปกติ

หมายเหตุ: ข้อมูลบางส่วนอาจไม่ครบถ้วนเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การคืนทางกลับประเทศของบุคลากรที่ลาศึกษา/ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

ด้วยเหตุผลด้านการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1 ขออนุญาตเดินทางกลับประเทศโดยชั่วคราว

"ให้ผู้ลาทำหนังสือขออนุญาตเดินทางกลับประเทศชั่วคราวเพื่อขออนุญาต"

เมื่อจะเดินทางกลับไปที่ศึกษา/ฝึกอบรมต่อ ให้ผู้ลาทำหนังสือขออนุญาตเดินทางกลับไปที่ศึกษา/ฝึกอบรม อีกครั้ง (เป็นการขออนุญาตเดินทางเข้า-ออกราชอาณาจักรไทย)

2 ขอรายงานผลกลับเข้าปฏิบัติงาน

เมื่อผู้ลาเสร็จสิ้นการลา "ยื่นเรื่องจากสำนักงานการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เมื่อเดินทางกลับประเทศเรียบร้อยแล้ว" "รายงานงานต่อถึงงานปฏิบัติงานปกติ"

เมื่อจะเดินทางกลับไปที่ศึกษา/ฝึกอบรมต่อ ให้ผู้ลาทำหนังสือขออนุญาตเดินทางกลับไปที่ศึกษา/ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ไทยอีกครั้ง (เป็นการลาต่อเมื่อถึงหลักสูตรแล้ว)

หมายเหตุ: เสร็จสิ้นเวลา อาจหมายถึง การสำเร็จการศึกษา/ฝึกอบรม หรือการคืนค่าวิทยานิพนธ์ในประเทศไทย หรือการศึกษา/ฝึกอบรมนั้นสิ้นสุดแล้ว